

266 novembre/décembre 2019

# direction

« Dans le bonheur »,  
Diadji Diop,  
2009, sculpture en résine époxy,  
200 x 900 x 120 cm,  
Musée national de l'histoire  
et des cultures de l'immigration,  
Porte Dorée, Paris

# Déterminés !

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale



# Sommaire



## 16 LA CLASSE DANS TOUS SES ÉTATS

La réforme du lycée interroge l'idée même de classe. C'est ce qui apparaît de façon très sensible quand on réfléchit à ce que doivent être désormais les conseils de classe. La commission éducation et pédagogie s'est mobilisée pour nourrir notre réflexion. De la constitution de groupes multiniveaux en REP+ aux expériences de classes inversées, on n'en a pas fini de mettre la classe sens dessus-dessous...



## 44 CARRIÈRE, LA CROISÉE DES CHEMINS

Notre statut a 20 ans. Où en sommes-nous quant à notre rémunération après PPCR, qu'en est-il de l'accès au métier? Que nous réserve la réforme des retraites? Retrouvez dans ce numéro un point d'étape complet de la commission carrière.



## 67 VIE SYNDICALE

La suppression des consultations préalables des commissions administratives paritaires pour nombre d'actes individuels a été unanimement dénoncée par les syndicats de la fonction publique. Au-delà de tout défaitisme, Michaël Vidaud et Anne Eberlé nous rappellent que le paritarisme de négociation qu'a toujours promu le SNPDEN garde aujourd'hui toute sa vivacité!

- 6 ÉDITO
- 8 LE POINT SUR...
- 14 LE SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 16 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 30 DOSSIER TICE
- 42 MÉTIER
- 44 CARRIÈRE
- 67 VIE SYNDICALE
- 71 CHRONIQUE JURIDIQUE



Philippe VINCENT  
Secrétaire général

# Déterminés !

**L**a rentrée faite, les emplois du temps stabilisés, STS WEB remonté, les élections organisées, les évaluations nationales inopérantes (c'est à désespérer tout de même !) et SIRHEN stoppé (une calamité de plus à nouveau !), les cadres du SNPDEN ont pu dans le même temps reprendre ou poursuivre leur activité militante au service des collègues.

*Ils ont profité des réunions de rentrée pour faire connaître à nos autorités l'état réel de la profession, les attentes des collègues, et tout autant les difficultés en tous genres rencontrées sur le terrain que les interrogations qui se posent au quotidien aux équipes de direction. Cette activité syndicale qui se décline pour nous aux plans départementaux et académiques repose essentiellement sur la détermination de nos responsables, qui font ainsi vivre un syndicalisme de proximité, et sont à même, car toutes et tous en exercice, d'être au plus près de la réalité du métier vécue par nos collègues.*

**C'est une des grandes forces du SNPDEN que de pouvoir s'appuyer sur des relais de syndiqués qui sont tout à la fois les porte-parole entendus, les représentants reconnus, les accompagnateurs proches et parfois les défenseurs avisés des personnels de direction**

C'est une des grandes forces du SNPDEN que de pouvoir s'appuyer ainsi sur des relais de syndiqués qui sont tout à la fois les porte-parole entendus, les représentants reconnus, les accompagnateurs proches, et parfois les défenseurs avisés des personnels de direction qui ont fait le choix de se regrouper dans nos rangs. Déterminés, nos cadres le sont dans leur engagement constant et c'est une richesse d'investissement bénévole au service du collectif qu'il faut savoir saluer et mettre en valeur, car c'est ainsi et grâce à cela que le SNPDEN existe au plus près d'une profession qui lui accorde de ce fait très majoritairement sa confiance.

À l'aune de cette mobilisation constante, il revient également au niveau national de notre organisation de faire preuve de la même détermination au service de progrès attendus sur bien des plans par des collègues que nous sentons trop souvent inquiets, dubitatifs, interrogatifs et parfois déçus d'un manque général de reconnaissance pour leur professionnalisme et leur motivation. Même si nous entendons doutes et parfois critiques, il faut cependant marteler que ce n'est certaine-

ment pas le repli sur soi et l'individualisation qui seront sources d'améliorations !

Déterminés, nous le serons donc pour faire en sorte que les réformes en cours s'appliquent sur la base des notions de simplification et d'opérationnalité que nous n'avons cessé de mettre en avant depuis maintenant plus de deux ans. À cet égard, il nous faut beaucoup de constance pour faire en sorte que technocratie et partialité ne soient pas, à des degrés divers et sous des formes variées, sources de complications inutiles en s'ingéniant, soit par conservatisme bureaucratique, soit par a priori idéologiques, à rendre complexe, confus ou impossible ce qui pourtant devrait couler clair comme de l'eau de source.

Nous profiterons donc à la fois des comités de suivi nationaux mis en place pour accompagner ces réformes et transformations, mais aussi de l'attention soutenue portée par le nouveau DGESCO à nos analyses et contributions pour faire valoir nos mandats. Ils visent à aller vers plus de lisibilité, de simplicité et de cohérence, au

service d'une plus grande efficacité de notre système en termes de réussite améliorée pour les élèves et étudiants qui nous sont confiés.

C'est dans cet esprit constructif que nous défendons ce qui apparaîtra, dans les modalités nouvelles retenues, comme source efficace de progrès réels, mais nous pousserons, par ailleurs, pour que l'on sache recourir avec pragmatisme à des « clauses de revoyure » si d'évidence certaines des dispositions choisies se révélaient, ou trop compliquées à assurer, ou inopérantes dans une dynamique positive.

Libérés de visions partisans et forts de notre expertise sur ces questions, c'est avec une grande liberté de ton que nous ferons savoir ce qui à nos yeux est productif, et donc à conserver, voire à amplifier, ou improductif et donc, dans ce cas, à remiser rapidement au placard des fausses bonnes idées !

Déterminés, nous le serons aussi pour que le nouveau cadre législatif découlant de l'adoption de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août ne se traduise pas pour les personnels de direction par des pertes sèches en matière de défense de leurs droits à mobilité et à promotion. Le gouvernement a ainsi fait le choix de rompre avec des formes pourtant efficaces de paritarisme (au moins pour ce qui nous concerne), en vidant CAPA et CAPN de la plus grande partie de leurs attributions dans ces domaines.

En dépit de tout de ce qui a pu être avancé pour tenter de justifier cette évolution, nous avons dit, depuis le début du processus, que ces textes ne pouvaient être pour nous que créateurs de régressions en matière d'accompagnement des collègues au moment de la formalisation de ces actes de gestion si importants pour nos déroulés de carrière.

On continue à nous assurer que la détermination des lignes directrices de gestion sera de nature à mettre en place des modèles nouveaux et améliorés de traitement de ces opérations, collectives certes, mais individuelles au final dans leurs résultats ! Les rencontres que nous allons avoir à très brèves échéances avec le nouveau DGRH et le service de l'Encadrement seront ainsi notablement révélatrices du niveau de motivation de notre administration dans sa volonté (ou pas) de préserver la qualité du dialogue social qui prévalait dans nos relations dans le cadre précédent. C'est en fonction des propositions ou des annonces qui nous seront faites que nous déterminerons ce que nous aurons à mettre en œuvre pour assurer fiabilité, équité et transparence aux personnels de direction : là non plus, il ne saurait être admissible qu'une dégradation des modalités de traitement touche notre corps dans son ensemble !

Déterminés enfin, nous le serons à obtenir que les engagements oraux et écrits du Ministre concer-

nant l'évolution des modalités d'exercice de notre métier, des cadres dans lesquels nous l'exerçons, du recrutement, de la formation et des améliorations fortes souhaitées pour ce qui concerne nos rémunérations et nos promotions, soient tenus. Responsables, nous savons que toute négociation demande du temps et que, puisque nos revendications sont ambitieuses, il y aura nécessité de prévoir les moyens réglementaires et budgétaires d'y répondre au mieux. Responsables, nous considérerons donc que la volonté de Jean-Michel Blanquer d'arriver avec nous à un accord global est réelle et solide, et nous accepterons donc le principe que tout ne se fasse pas en un jour.

Mais, comme je l'ai dit très nettement à notre Ministre à l'occasion du GNPD du 23 août, dans l'attente de cette approche qui devra déboucher pour nous sur des propositions structurées dès le 1er semestre, 2020 ne pourra cependant pas être pour autant une « année blanche » pour les personnels de direction. De ce point de vue, de premières et positives annonces sur les promotions de cette année, sur les indemnités d'examens (à revoir obligatoirement selon nous) et sur les indemnités de chef d'établissement tuteur (même pas une demie IMP !) seraient déjà des signaux tangibles traduisant significativement les intentions ministérielles en direction de notre profession.

Nous savons nos collègues fondamentalement attachés à leur métier et conscients de leurs rôles et responsabilités à la tête des EPLE. Nous savons nos collègues attachés aux valeurs du Service public et à la réussite de leurs élèves. Nous savons nos collègues attachés à exercer leurs missions au quotidien, car en première ligne, représentants et garants d'un encadrement de grande qualité.

C'est par ce que nous savons tout cela que le SNPDEN sera plus que jamais déterminé à obtenir pour l'ensemble de notre profession la reconnaissance qu'elle mérite, le cadre d'exercice amélioré qu'elle attend et des conditions d'exercice du métier qui lui apporteront plus de sérénité, de bien-être au travail et de satisfaction professionnelle. Par le passé, le SNPDEN a fait à de multiples reprises la preuve de son efficacité syndicale dans tous ces domaines et c'est cette capacité, maintes fois démontrée, qui lui vaut une confiance d'adhésion : cette confiance nous oblige et nous fait donc obligation de réussir. C'est à cela que nous allons nous employer avec énergie et pugnacité tout au long de cette année. Déterminés vous dis-je ! □

**Nous ferons en sorte que technocratie et partialité ne soient pas sources de complications inutiles en s'ingéniant, soit par conservatisme bureaucratique, soit par a priori idéologiques, à rendre complexe, confus ou impossible ce qui pourtant devrait couler clair comme de l'eau de source**

**2020 ne pourra pas être pour autant une « année blanche » pour les personnels de direction**

# Le point sur...

Une synthèse de nos positions  
et de notre action sur les dossiers d'actualité



Florence Delannoy,  
secrétaire générale  
adjointe

## Carrière

### Vers le statut de l'an 2020 ?

L'année 2018-2019 a été une année particulièrement difficile, et le fonctionnement du système dans son ensemble doit beaucoup à l'engagement des personnels de direction. Le SNPDEN l'a exprimé de façon forte lors des deux GNPD de juillet et d'août. Le ministre l'a bien entendu et compris.

Philippe Vincent, secrétaire général du SNPDEN, a proposé au ministre, lors du GNPD du 23 août, l'ouverture des négociations pour aboutir, au plus tard en 2020, à un nouveau protocole d'accord, voire un nouveau statut. Jean-Michel Blanquer lui a répondu favorablement, et a affirmé sa volonté d'officialiser – par une démarche de type « protocole » – son engagement formel de poursuivre les négociations sur les demandes que nous formulons depuis plus d'un an.

Le SNPDEN a rencontré le lundi 16 septembre le cabinet du ministre et la DGRH pour définir plus précisément le périmètre de ces négociations et son calendrier, avec pour objectif de parvenir au printemps à un accord global sur la base de réponses en cohérence avec nos demandes.

**20 ans après  
le statut de  
l'an 2000,  
négocié et signé par  
le seul SNPDEN, notre  
profession doit obtenir  
plus et mieux.**

Nous voulons aboutir, dans un cadre global, à une amélioration des conditions d'exercice de notre métier, à une nouvelle définition de nos missions et responsabilités comme dirigeants d'établissements publics, à des progrès en termes de parcours professionnels et à des améliorations très sensibles de l'ensemble des composantes de notre cadre de carrière, compatibles en particulier avec la réforme des retraites qui s'annonce.

Plus que jamais, le SNPDEN est déterminé à obtenir des améliorations significatives pour tous les personnels de direction, sur la base de propositions « audacieuses » annoncées par le ministre, sur le recrutement, la formation, les conditions d'exercice du métier, les carrières et rémunérations, sans oublier le « bien-être » au travail.

L'institution doit entendre la forte demande de reconnaissance de la profession. Et cela ne doit pas dépasser la fin de l'année scolaire pour aboutir. Dans le cas contraire, nous sommes prêts à mobiliser la profession si besoin, comme nous avons déjà su le faire.

## Métier

### Le Compte Épargne Temps, cet inconnu

Les personnels de direction ont été mis à rude épreuve cette année, et sans doute plus encore les personnels de direction adjoints en lycée, avec la mise en place des réformes LEGT et LP. Notre enquête de rentrée a mis en évidence le fait que 60 % des collègues de lycée ont pris moins de congés que d'habitude. Le SNPDEN milite sur deux axes : la mise en place du compte épargne temps et le changement de nos mentalités au sujet de notre temps de travail.

L'académie de Lyon a accepté en 2018 l'ouverture des comptes épargne temps (CET) sur le modèle de ce qui est mis en place depuis plusieurs années dans



l'académie de Paris (cf. LDD 846). Ainsi, se manifeste la « confiance » de rigueur entre cadres autonomes et autorités de tutelle, puisque l'alimentation du CET se fait sur la base du déclaratif des collègues concernés.

À notre demande, le ministère a rappelé dans un courrier du 26 mars 2019 à tous les recteurs que cette possibilité devait être ouverte à tous, personnels de direction comme d'inspection. Dans les académies encore à la traîne, le combat syndical sur ce sujet est relancé :

***nous ne sommes pas corvéables à merci, même si nous savons être présents quand c'est nécessaire !***

Il est parfois étonnant d'entendre les réticences qui peuvent s'exprimer, et surtout la méconnaissance de notre statut de cadre autonome. Ce statut a été acté par la signature du ministre De Robien, après la manifestation organisée le 26 novembre 2006 par le SNPDEN, et il précise : « Les personnels de direction sont responsables, dans ce cadre, de l'organisation de leur travail. À ce titre, le chef d'établissement organise le service pour lui-même et son adjoint, en recherchant la complémentarité des temps de service »... Et il n'a de compte à rendre à personne quant à son temps de travail.

Pour aller plus loin, il faut rappeler que notre statut nous permet de prendre des congés... durant le temps scolaire. Beaucoup d'entre nous, même syndiqués, pensent cela impossible. Pourtant, certains l'ont fait.

Retrouvez le détail dans notre fiche professionnelle disponible sur le site (jours de repos et CET) et échangez sur le forum...

## PIAL : tout et n'importe quoi

Le SNPDEN-UNSA souscrit aux objectifs généraux du PIAL (droit des enfants à besoins particuliers à une scolarisation effective, gestion de proximité plus efficace, professionnalisation des accompagnants), tels que rapportés dans la circulaire 2019-088 du 5 juin 2019.

Cependant, les problèmes se font jour, selon des problématiques différentes en fonction des académies, et de la plus ou moins grande précipitation dans la mise en place. Les secrétaires départementaux et académiques nous font remonter des tableaux qui vont de « pas terrible » à « extrêmement pré-occupant », et

***Les « têtes PIAL » ont déjà le blues,***

et on s'interroge encore sur les moyens supplémentaires attribués au personnel chargé du suivi, dans le cadre du PIAL. La constitution de binômes « élève/

accompagnant », les emplois du temps, l'évolution des quotités d'accompagnement, la gestion des absences et de leur compensation, la gestion des conflits sont autant de points qui posent déjà problème et qui parfois ne sont assurés que par le seul personnel de direction.

Le SNPDEN-UNSA demande que l'organisation des PIAL soit revue et sera aussi vigilant à ce qu'une compensation soit envisagée pour les personnels de direction responsables de ces pôles, du fait de missions nouvelles engendrant responsabilités et charge de travail supplémentaires.

# Pédagogie

## E3C, le grand flou

La commission Education & pédagogie vous a proposé, dans L'Hebdo 44 du 18 septembre, un tableau de lecture des textes régissant l'organisation des E3C. Notre objectif est toujours celui de la simplification des examens, or on en est loin pour les E3C !

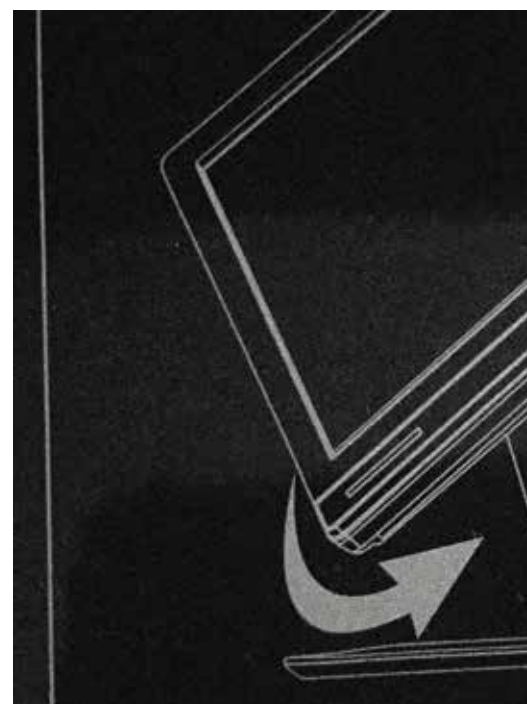
***Il est regrettable, comme l'a souligné Philippe Vincent lors de la conférence de presse de rentrée, que le ministre soit resté au milieu du gué sur ce sujet.***

Le SNPDEN a demandé un passage au contrôle continu pour l'obtention du baccalauréat et une simplification des épreuves terminales, conformément à ses mandats de Colmar. La « simplification » proposée par le ministère n'est pas à la hauteur de ce que nous attendions, et l'on est resté au milieu du gué. Nous continuerons donc à œuvrer dans ce sens.

Si l'organisation des épreuves n'est pas la plus simple possible, le temps total

consacré à la passation des épreuves risque d'être plus important au final que dans la version actuelle du bac. Or, la priorité doit rester la pédagogie et les apprentissages.

Concernant la dématérialisation, si elle se généralise dans toutes les académies,



le SNPDEN estime que notre rôle devra se limiter au scan des copies. Nous ne devons pas avoir à gérer les logiciels dédiés, qui ne sont pas conçus pour les EPLE. Nous ne devons pas être associés au choix ou à la désignation des correcteurs, ni à la ventilation des copies, qui doivent rester sous la responsabilité de la division des examens. Une réflexion doit être menée dans les établissements sur la notion de contrôle continu, et ses conséquences sur l'évaluation pour les équipes disciplinaires. Les IPR doivent nous accompagner dans cette démarche.

Le SNPDEN a été reçu en audience par la DGESCO sur cette question de la mise en place des E3C. La maquette proposée était le reflet des inquiétudes de chaque intervenant sur des « recours possibles ». Avec le risque, malgré des arrêtés assez souples à l'origine, de rigidifier l'ensemble. Nous avons demandé que les notes de service à venir respectent bien l'esprit des textes déjà parus, et se contentent d'exposer la palette des choix possibles.

Nous avons également insisté sur le fait que dans ce cadre nouveau,

**Les modalités de calcul des indemnités d'examen doivent être revues et tenir compte des nouvelles charges induites par les organisations retenues.**

Nos mandats incluent également la prise en compte des épreuves de brevet pour les collègues.

## Voie professionnelle : une cohabitation à construire

La mixité des publics formation initiale/apprentissage dans les lycées professionnels est un enjeu essentiel. Même si des difficultés d'organisation peuvent se faire jour, cette mixité est garante du maintien de la formation initiale dans les EPLE.

En cette période de réflexion entre les régions et les branches professionnelles, les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel de l'Éducation nationale restent les seuls garants d'un enseignement public pérenne et d'une continuité des parcours de formation et de réussite pour tous.

La question se pose de la cohérence et de la coordination de la carte des formations. Nous devons y veiller pour maintenir au maximum l'égalité des chances sur le territoire. C'est quand les académies ont construit des structures GRETA/CFA solides que les établissements publics sont les plus protégés.

## Les évaluations 2<sup>nde</sup> et 6<sup>e</sup> : chronophages et inexploitable (et d'ailleurs inexploitées!)

Dans la série « ça ne marche pas et c'est inutile, mais persévérons », les évaluations nationales doivent atteindre le podium.

En 2017 (LDD 760), nous écrivions : « tout ça pour ça ! » avec des tests impossibles à exploiter.

En 2018 (LDD 849), nous disions : « il faut que cela fonctionne »

En 2019, c'est pire qu'auparavant : cf. la liste non exhaustive des problèmes constatés (LDD 895 du 4 octobre 2019).

Il faut de plus oser écrire que ces évaluations NE SERVENT À RIEN !

Résultats faussés par les bugs techniques ou totalement impossibles à exploiter : quels collègues ont pu en faire quelque chose avec des équipes volontaires et enthousiastes ? Encore une fois, on a superposé une nouvelle couche à un système existant (l'évaluation des compétences du socle), système qui lui-même n'est pas encore réellement assimilé.

Nous avons fait remonter la liste des difficultés que les collègues nous ont exposées. Le mot de la fin ? :

**« Je rôle auprès de la DSI qui me passe la plateforme d'assistance Évaluations, et là mon interlocuteur me répond, je cite exactement : « il faut boycotter ces évaluations ». Magnifique, non ? »**



# Vie syndicale

## Obligatoire, certes, gratuite ?

Le SNPDEN a participé le 25 juin au colloque du CNAL sur la gratuité de l'école. Les résultats de l'enquête IFOP-CNAL ont été dévoilés et ont mis en évidence plusieurs indicateurs qui montrent que l'école, en 2019, n'est toujours pas gratuite, y compris en ce qui concerne les activités obligatoires dans le premier et le second degré. Le coût de la scolarité, en augmentation, grève toujours les budgets des familles les plus fragiles.

Le SNPDEN a affirmé ses positions sur la question : la gratuité a un coût et reste une question de choix politiques qui doivent être affirmés au niveau national, en donnant aux établissements les moyens nécessaires pour la réaliser.

## Pourquoi le SNPDEN est majoritaire ?

En marge des négociations menées actuellement par le SNPDEN avec le ministère, il peut être opportun de rappeler pourquoi le SNPDEN est un interlocuteur reconnu et respecté qui, seul, largement majoritaire, peut porter ce dossier.

### Parce qu'il promeut la logique de l'union et de l'égalité dignité de nos fonctions

- **1962** : fusion des syndicats de chefs et adjoints (appelés à l'époque "censeurs") de lycée.
- **1969 et 1977** : fusion avec le syndicat de l'enseignement technique, les principaux de CES (SNPDES) et de CEG.
- **1985 et 1988** : création de l'EPLÉ et du métier de personnel de direction (statut Monory), les principaux adjoints rejoignent le SNPDES.

- **1992** : fondation du SNPDEN, par la fusion des syndicats des lycées et lycées professionnels (SNPDES et SNPDLP)
- **1994** : une grande manifestation nationale, organisée le dimanche 27 novembre par le SNPDEN, réunit plus de la moitié des personnels de direction. Nous ne sommes plus un simple point dans une chaîne hiérarchique, mais des acteurs du système. Dans Le Monde : "la naissance d'un métier nouveau et l'émergence d'un sentiment collectif"
- **1997** : le SNPDEN se dote d'une « doctrine » pédagogique et oriente sa définition du métier comme étant celle d'un "manager pédagogique".
- **2000** : le SNPDEN s'ancre dans l'UNSA-Éducation et rejoint les autres syndicats majoritaires de l'encadrement (SIEN et SNIA IPR).
- **2010** : l'adjoint devient le chef d'établissement adjoint : ultime reconnaissance de l'unicité du corps. Intégration dans le corps des personnels de direction des directeurs d'EREA.

**Un syndicat unifié pour un corps unique, et un objectif, créer et faire vivre un corps spécifique de personnel de direction.**

### Parce qu'il a construit le statut de l'an 2000

- **1987** : 5 classes : une catégorie (agrégés) de 2 classes et une catégorie (les autres) de 3 classes.
- **1997** : le SNPDEN obtient la mise en place d'une grille indiciaire distincte de celles des certifiés.
- **1998-1999** : multiplication des actions syndicales.
- **1999** : rapport du recteur Blanchet sur « la revalorisation du rôle des chefs d'établissement de l'enseignement secondaire ».

- **2000** : signature du protocole le 27 novembre 2000, par le seul SNPDEN (Jean-Jacques Romero) et le ministre Jack Lang : un référentiel du métier et un statut.
- **2004** : Livre blanc sur les conditions d'exercice du métier.
- **2006** : à l'appel du SNPDEN, plus d'un personnel de direction sur trois est dans la rue le dimanche 26 novembre pour dénoncer les conditions d'exercice du métier. Une délégation représentative est reçue le jour même.
- **2007** : Signature, en novembre, de la charte des pratiques de pilotage par le seul SNPDEN (Philippe Guittet) et le ministre Gilles de Robien. Pour mieux définir nos responsabilités, et définir notre statut de « cadre autonome » et notre temps de travail. Mise en place d'un « dialogue social permanent »
- **2010** : Signature du protocole d'accord pour le dialogue social par le seul SNPDEN (Philippe Tournier) et le ministre Luc Châtel. L'adjoint devient chef d'établissement adjoint ; pas d'évaluation des adjoints par les chefs ; mise en place de l'IF2R sans suppression de postes.
- **2014** : 2<sup>e</sup> Livre Blanc sur l'exercice du métier.
- **2016** : alerte sociale. Le 21 septembre, 3000 collègues dans 30 rassemblements en France.
- **2017** : Parution du décret du 10 mai 2017 conforme à nos mandats.

Mise en place de la classe d'accueil unique. Plus aucun collègue bloqué en 2<sup>e</sup> classe. 10 % du corps accède à la hors échelle B ; butoir porté à l'indice 1115, maintien de la GIPA, prime pour les CEA. □





## LA RENTRÉE SCOLAIRE ET LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES

Conditions de la rentrée dans les établissements, impacts des réformes, organisation du choix des spécialités, emplois du temps, moyens mis en œuvre, conditions de travail des per-

sonnels de direction, manque de personnels enseignants et de professeurs principaux, devenir du conseil de classe, organisation de la session de rattrapage du DNB, réforme de la voie pro-

fessionnelle..., autant de sujets sur lesquels les élus du syndicat ont également été interrogés tout au long du mois de septembre et qui ont fait l'objet de 20 citations ou interviews.

### COUP D'ENVOI D'UNE ANNÉE SCOLAIRE SOUS HAUTE TENSION EXTRAIT DU QUOTIDIEN « LA MARSEILLAISE » DU 3 SEPTEMBRE 2019

«... On est passé des crises à répétition à un retour au calme ». Mais les énormes modifications apportées pour cette rentrée avec la réforme ont mis les équipes de direction à rude épreuve. Capacité à constituer des classes de 1<sup>re</sup> avec l'ensemble des spécialités tout en étant dépourvu d'outil adapté, emploi du temps compliqué... « La conception s'est faite à la main et au crayon, le logiciel n'étant pas paramétré pour de tels changements. La plus grosse difficulté sera de s'assurer que tout fonctionne » développe Philippe Vincent...

À souligner notamment sur la période considérée, la conférence de presse du SNPDEN de Lyon sur les moyens de cette rentrée, la charge de travail liée à la réforme des lycées, le « mal-être » des personnels de direction, les relations « déplorable » avec la région..., qui a fait l'objet d'un reportage au journal télévisé de France 3 Auvergne-Rhône-Alpes le 25 septembre, de 2 articles dans le quotidien *Le Progrès* les 26 et 27 septembre et d'une dépêche AEF le 30 septembre.



Gérard Heinz, SA de Lyon au JT de France 3 Rhône-Alpes le 25 septembre

### EN PLUS DE CES 2 PRINCIPAUX THÈMES, 10 CITATIONS ONT PORTÉ SUR DIVERS SUJETS

3 ont concerné la mise en œuvre dans les établissements de l'article de la Loi *Pour une école de la confiance* relatif à l'affichage dans les salles de classe de la devise, de l'hymne national et du drapeau tricolore. 3 interviews ont eu pour thème la violence scolaire (manifestations lycéennes à Perpignan, adolescent poignardé devant un collège du 93); 2 ont porté sur la laïcité, en réaction à la polémique

autour de l'affiche FCPE défendant le droit pour des femmes voilées d'accompagner leurs enfants en sorties scolaires; 1 sur la minute de silence dans les établissements en hommage à Jacques Chirac et 1 autre sur les conventions avec Sciences-Po, dans le cadre de la réforme prévue en 2021.



Philippe Vincent, secrétaire général, sur BFM TV le 24 septembre

### LA PRESSE TOUJOURS EN TÊTE DES SUPPORTS DE CITATIONS DU SYNDICAT

Durant la période du 1<sup>er</sup> septembre au 7 octobre, la présence du syndicat dans les médias s'est

essentiellement illustrée dans la presse écrite, à raison de 34 citations sur les 43 répertoriées,

auxquelles s'ajoutent 5 passages à la télévision et 4 à la radio.

### RÉPARTITION DÉTAILLÉE DES CITATIONS SELON LE TYPE DE MÉDIAS

34 citations en presse écrite (y compris web médias)

- **24 citations dans les quotidiens nationaux ou régionaux**: avec en tête à raison de 4 citations *Le Monde* et 3 citations pour chacun dans *Le Figaro*, *Ouest-France*. Puis 2 citations pour *Les Echos*, *La Croix*, *20 Minutes*, *Le Progrès*, *L'Intendant*, et 1 citation pour *Nice-Matin*, *Le Parisien*, *La Marseillaise*, et le *Groupe Ebra presse* (Quotidiens régionaux du Grand Est).
- **10 citations d'agences de presse ou presse « spécialisée » sur le web**: 3 dépêches AEF Info, 2 *ToutEducat*, 2 *Vousnousils.fr*, 2 *L'Etudiant.fr*, 1 *Café pédagogique*.
- **5 passages à la télévision**: 2 sur BFM TV, 2 sur France 3 Régions (Occitanie et Rhône-Alpes) et 1 sur TéléNantes.
- **4 passages à la radio**: France Culture, France Inter, France Info, Euralio Radio Nantes.



Christelle Kauffmann, SA de Toulouse, sur France 3 Occitanie le 22 septembre

Valérie FAURE - Documentation

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS

TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MEL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication  
PHILIPPE VINCENT  
Rédacteur en chef  
BRUNO BOBKIEWICZ  
Rédacteur en chef adjoint  
ABDEL-NASSER LAROUSSE-ROUBATE

Commission pédagogie:  
LYSIANE GERVAIS  
GWÉNAËL SUREL

Commission vie syndicale:  
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier:  
JOËL LAMOISE

Commission carrière:  
CHRISTEL BOURY

Relecture:  
VALÉRIE FAURE/  
LILIANE GARIN

Conception/Réalisation  
TOKYO MADE ME  
JOHANNES MUELLER

Crédit photographique :  
SNPDEN

Publicité  
ANAT REGIE  
TÉL. : 01 43 12 38 15  
Directrice de Publicité  
MARIE UGHETTO  
m.ughetto@anatregie.fr

Impression  
IMPRIMERIE VOLLUPTIN  
ZA DES BRÉANDES  
89000 PERRIGNY  
TÉL. : 03 86 18 06 00

DIRECTION - ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0314 S 08103  
N° DE SIRET : 30448780400045  
DIRECTION 263  
MIS SOUS PRESSE  
LE 18 MARS 2019

Les articles, hormis les textes d'orientation votés par les instances syndicales, sont de libres contributions au débat syndical qui ne sont pas nécessairement les positions arrêtées par le SNPDEN.

### INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX-EDUCATION	4-5
AXESS GROUPE	9
MAIF	13
SALVUM	17
INDEX-EDUCATION	34-35
KOSMOS	38-39
INCB TURBOSELF	76

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit partielle ou intégrale, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L.122-5 du Code de la propriété intellectuelle.





# La structure classe est-elle encore aujourd'hui la mieux adaptée au suivi des élèves ?

*La réforme du lycée a profondément modifié la structure pédagogique et les emplois du temps des élèves. Plusieurs effets, que nous n'avions pas forcément anticipés dans leur globalité, se font jour. Parmi eux, le nombre très important de professeurs qui vont composer les équipes pédagogiques en première.*



Lysiane GERVAIS,  
secrétaire nationale  
Commission  
Éducation & Pédagogie

*La commission pédagogie a enquêté et a cherché à comprendre quels seraient les effets de cet élargissement des équipes sur le suivi des élèves et la tenue des conseils de classe en fin de trimestre. Dans ces conditions actuelles, qui seront encore renforcées avec l'arrivée de la réforme en classe de terminale l'année prochaine, la « structure classe » est-elle encore la mieux adaptée au suivi des élèves ? La question se pose depuis plusieurs années déjà, mais la réforme du lycée la met en exergue.*



Audrey CHANONAT, ESN  
Commission  
Éducation & Pédagogie

La commission a lancé dans l'académie de Poitiers une enquête rapide concernant les conditions de mise en place de la réforme dans les classes de première.

Une vingtaine d'établissements ont répondu, et les premiers constats sont déjà riches d'enseignements.



	NOMBRE DE 1 <sup>re</sup> GÉNÉRALE	NOMBRE D'ENSTS DE SPÉCIALITÉ PROPOSÉS	NOMBRE DE COMBINAISONS D'ENSTS DE SPÉCIALITÉ DE 1 <sup>re</sup> GÉNÉRALE	EN MOYENNE, SUR LES CLASSES DE 1 <sup>re</sup> GÉNÉRALE, COMBIEN D'HEURES SONT RÉELLEMENT COMMUNES SANS AUCUN DÉDOUBLEMENT ?	EN MOYENNE, SUR LES CLASSES DE 1 <sup>re</sup> GÉNÉRALE, COMBIEN D'ENSEIGNANTS PAR ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE ?
LYCÉE A	9	9	41	12	35
LYCÉE B	4	8	27	10	26
LYCÉE C	4	8	46	10	25
LYCÉE D	7	8	26	12	35
LYCÉE E	4	7	12	8	30
LYCÉE F	6	9	38	12	26
LYCÉE G	4	8	32	15	17
LYCÉE H	8	9	45	9	38
LYCÉE I	12	8	36	8	49
LYCÉE J	7	8	31	9	29
LYCÉE K	7	9	35	10	34
LYCÉE L	2	5	4	13	14
LYCÉE M	7	11	55	12	33
LYCÉE N	8	9	53	11	45
LYCÉE O	5	8	28	9,5	31
LYCÉE P	4	7	24	12	14
LYCÉE Q	3	9	31	9	28

Le premier constat est qu'il ne semble pas se dessiner de schéma général. Les situations sont très diverses, tant en fonction de la structure pédagogique du lycée, que des choix qui ont été portés par les équipes de direction (nombre d'enseignements de spécialité et de combinaisons possibles, importance des dédoublements et des alignements). Ces choix sont, dans tous les cas, complexes, et laissent apparaître les logiques de constitution des emplois du temps à l'œuvre. Bien souvent, les collègues semblent avoir très largement joué le jeu de la réforme, et visiblement tenté d'échapper à la logique des anciennes filières.

Logiquement, le nombre d'heures du tronc commun, où les élèves sont rassemblés dans le groupe classe, laisse présager de celui des enseignants qui vont finalement composer les équipes pédagogiques. À l'évidence, la plupart des lycées ont fait le choix de dédoublements ou de groupes, y compris sur les horaires du tronc commun prévu par la réforme. Les échantillons étudiés tendent à montrer que celui-ci, pendant lequel les élèves sont en classe entière, peut varier de huit à quinze heures, en fonction des choix effectués par les équipes. Au premier abord, la situation semble plus favorable pour les plus petits établissements. Dans les plus grands lycées, les équipes pédagogiques peuvent se composer de plus d'une trentaine de profes-

seurs, créant des questionnements essentiels quant à la suite de l'année.

Les conséquences sur le suivi des élèves sont considérables.

En effet, la réforme, qui a déjà imposé deux professeurs principaux (PP) en classe de terminale, va par la suite questionner sur le choix et les missions de suivi de ces enseignants. La plupart des établissements interrogés ont positionné un professeur du tronc commun en tant que PP de première. Cependant, dans les petits établissements, mais également dans les plus grands à partir de la rentrée prochaine, ce choix risque d'être beaucoup plus difficile, voire parfois impossible à résoudre. Certains lycées ont institué des professeurs de spécialité en tant que professeurs principaux. Le problème qui se pose alors est évident : comment suivre l'ensemble des élèves d'une classe, puisqu'ils ne suivent pas tous le même enseignement de spécialité et qu'ils ne passent finalement que peu d'heures en tronc commun ? D'autant qu'on sait l'importance du choix de l'ES qui sera abandonné en fin de première... La question est encore plus épineuse quand on ajoute qu'un certain nombre de lycées ont indiqué ne pas avoir obtenu encore l'ensemble de leurs professeurs principaux, le manque pouvant varier d'un quart à 100 %. L'année prochaine, la question prendra encore de l'ampleur.

Les collègues ayant répondu à l'enquête ont également été interrogés sur la stratégie qu'ils comptaient mettre en place pour organiser les conseils de classe à la fin du premier trimestre.

Certains ont commencé à réfléchir et à anticiper les problèmes causés par cette situation. Des propositions intéressantes ont été faites. Des lycées ont d'ores et déjà indiqué que la situation serait ingérable pour eux et que l'organisation des conseils de classe, telle que nous la connaissons depuis de nombreuses années, ne pourra plus avoir lieu.

D'autres semblent se diriger vers des échanges d'informations sur les élèves en amont, centralisés par le professeur principal, et un nombre de participants au conseil de classe qui se déterminera en fonction des possibilités des enseignants.

D'autres encore évoquent des conseils de classe rassemblant les professeurs du tronc commun et quelques enseignants de spécialité. Certains collègues réfléchissaient aussi à un partage des indemnités de suivi de professeur principal, à l'institution d'un professeur référent pour un certain nombre d'élèves (en général une dizaine), afin de répartir la tâche de suivi.

Certains ont aussi engagé une réflexion au sein de leur conseil pédagogique et envisagent des voies originales : le point en conseil de classe avec un à deux enseignants référents qui se déroulerait dans un premier temps en présence des parents délégués, suivi d'un bilan individuel élève par élève.

Les pistes sont nombreuses mais elles découlent toute d'un constat commun : les conseils de classe tels qu'ils existent aujourd'hui n'ont peut-être plus forcément de sens dans ce contexte.

Autre aspect que révèlent les échantillons étudiés : la structure classe se diluant au profit de cours en groupes ou en spécialités, les références sont modifiées pour les élèves. Si les retours ne sont pas encore nombreux, ils indiquent souvent une perte de repères du groupe ; certains élèves évoquent une « perte d'identité du groupe classe » qui avait pour eux un effet structurant sur leur parcours et rassurant sur leur vécu quotidien. Des collègues chefs d'établissement décrivent un

système qui se rapproche beaucoup de l'enseignement supérieur, sans toutefois que les élèves y aient été préparés.

**Cette réforme du lycée arrive cependant, il faut le signaler, dans un contexte particulier qui remet en cause depuis plusieurs années déjà la structure de la classe.** Les différentes formes engagées depuis la loi Haby de 1975 nous ont poussés à nous interroger sur l'efficacité de la « classe artificielle », telle qu'elle est créée en début d'année scolaire. La « dilution des groupes-classes » provoquée par la réforme du lycée n'est-elle pas l'occasion de faire le point sur les interrogations qui traversent les recherches scientifiques et pédagogiques depuis maintenant presque 20 ans ? **Est-il possible de dire que ce regroupement n'est peut-être plus aujourd'hui la structure la mieux adaptée aux enseignements, eu égard à la très grande hétérogénéité des élèves que, force est de constater, nous ne pouvons nier et que nous ne savons pas combattre ?**

La recherche scientifique s'est attachée à étudier l'effet du groupe classe sur les apprentissages des élèves. Loin d'être un débat nouveau, l'idée intrinsèque de différenciation pédagogique - qui consiste globalement à ajuster l'enseignement aux différents besoins des élèves - a fait couler beaucoup d'encre, tant en francophonie que dans l'espace américain. Du plan Dalton (1911) au système Winnetka (1913), en passant par les fichiers de travail individualisés développés par Drottens à Genève en 1930, ou encore, en France, le plan de travail impulsé par Freinet en 1926, les initiatives ont été nombreuses pour trouver des solutions à la difficulté scolaire et l'hétérogénéité des élèves. La littérature sur le sujet ne cesse de se développer, soit pour questionner la pertinence de certaines formes d'enseignement, soit pour proposer des modèles d'actions et d'activités, ou encore des modalités de travail basées sur divers types de regroupements d'élèves.

De fait, en complément des ouvrages classiques de Legrand en 1986 ou Gillig en 1998, nous assistons depuis les années 2000 à l'écriture de nombreux guides pédagogiques (Burger 2010, Tomlinson 2010) visant à outiller les enseignants de pistes d'actions multiples. **L'unique arrière-plan est l'ambition**

**d'endiguer l'échec scolaire, mais aussi de lutter contre les inégalités face à la réussite scolaire liée à l'origine sociale.**

Les enseignants cherchent à homogénéiser les conditions d'enseignement, depuis au moins 1975 en France. Malgré une apparence séduisante de démocratisation de l'enseignement, les critiques du modèle égalitaire ont émergé rapidement. Bourdieu et Passeron, dès 1979, ont dénoncé les conséquences de ce système de démocratisation. Dans les années soixante-dix, les débats ont porté essentiellement sur la distinction à opérer quant aux modalités d'adaptation pédagogique existantes : adaptation des objectifs, des méthodes, des styles d'apprentissage. Dans les années 1980-1990, la pédagogie différenciée apparaît et devient très vite une méthode originale qui prend en compte la spécificité du savoir, la personnalité de l'élève et les ressources du maître, dans un triptyque associant inévitablement les trois piliers de l'enseignement : le savoir, le maître, l'élève (Meirieu, 2000). Avec la loi Jospin de 1989 et l'idée d'organiser l'enseignement primaire par cycle, la différenciation pédagogique est à nouveau un objet d'intérêt pour la recherche.

Au début des années 2000, plusieurs chercheurs ont montré que les enseignants français différencient assez peu. L'enquête Thalys de 2013 souligne qu'ils utilisent moins les méthodes actives que les autres, au sens de l'enquête (travailler en groupe, sur projet, avec le numérique), et que 22 % d'entre eux adaptent en fonction du niveau des élèves contre 44 % pour la moyenne des enseignants de l'enquête. Khan (2010) explique cette évolution **du fait « des échecs successifs des tentatives pour réduire les effets différenciateurs de l'école ».** **Il faut trouver une solution au caractère inégalitaire de la standardisation supposée assurer l'égalité d'accès à l'éducation pour tous. Il est illusoire de penser que tous les élèves devraient travailler au même rythme, dans la même durée, et emprunter le même itinéraire** (Przesmycki 1991). Les postulats de Burns (même s'ils datent de 1971) sont très souvent utilisés pour expliquer cet état de fait. Il n'y a pas deux apprenants :

- qui progressent à la même vitesse,
- qui soient prêts à apprendre en même temps,

- qui utilisent les mêmes techniques d'étude,
- qui résolvent les problèmes exactement de la même manière,
- qui possèdent le même répertoire de comportements,
- qui possèdent le même profil d'intérêts,
- qui soient motivés pour atteindre le même but.

**C'est alors l'accès de tous au savoir qui est garanti, mais pas l'égalité des chances.** Les enseignants et les chercheurs s'associent pour décider de mesures visant à garantir une plus grande justice scolaire : ni l'origine sociale, ni l'origine ethnique ou régionale, ni la nationalité ne peuvent constituer des obstacles légitimes. **Concrètement, cette volonté d'homogénéisation a conduit assez paradoxalement à la création d'une école sur mesure au fil des décennies, offrant un système d'options et de filières variées adaptées aux capacités différentes des élèves.** Houssaye, en 2012, remarque très justement que **la gestion de l'hétérogénéité en France a créé le passage d'une pédagogie alliant soutien et objectifs à une pédagogie de soutien**, dès la fin des années soixante-dix, et de manière beaucoup plus marquée dans les années 2000. **Cette pédagogie est beaucoup plus de l'ordre de la compensation et du rattrapage que de l'apprentissage des savoirs. Certains n'hésitent pas à dire que l'échec vient du fait que l'on soit passé à une pédagogie qui vise à tout prix la réussite, aux dépens du véritable apprentissage.**

En 2016, le rapport du CNET sur l'ampleur des inégalités sociales à l'école montre l'inefficacité des multiples dispositifs de suivi individualisé, dans et hors du temps scolaire, depuis plus de quinze ans. **Les enseignants, surtout les moins expérimentés, expriment leur désarroi face à des classes hétérogènes à de multiples égards.** Ce désarroi se heurte aux nombreuses injonctions faites aux enseignants d'adapter leurs pratiques.

**Dès lors que la relation pédagogique ne fonctionne plus, qu'il devient trop difficile d'enseigner au plus grand nombre, le choix a longtemps été double :** soit externaliser les difficultés des élèves, soit au contraire les inscrire dans des structures étanches, sans aller-retour, et

ainsi les écarter des autres et du travail commun (Maulin et Mugnier 2012).

Structurellement, la réponse apportée a été celle de la différenciation pédagogique. Du point de vue des pratiques enseignantes, la pédagogie différenciée consiste à « encourager la diversification des apprentissages à l'intérieur d'un cadre souple pour que les élèves travaillent sur leur propre itinéraire dans une démarche collective » (Przesmycki 2008). Des questions essentielles se posent alors pour notre système éducatif : comment résoudre les tensions de telles exigences ? Comment répondre aux besoins des élèves différents tout en préservant un minimum d'équité au sein d'une structure sociale qui donne à tous des bases identiques et une culture commune ?

Comment cette différenciation est-elle possible au sein du groupe classe ? Est-il la structure la mieux adaptée à la différenciation ? Quelles solutions ont été consécutivement proposées ? Quels sont les avantages et les inconvénients des différents systèmes ?

La réponse n'est pas aussi évidente qu'elle y paraît en réalité. L'interrogation est ancienne et elle divise pourtant encore aujourd'hui le corps enseignant, et dans une certaine mesure, les milieux scientifiques. **Les enseignants soulignent bien que l'hétérogénéité est devenue aujourd'hui un obstacle insurmontable à l'acquisition des savoirs, qu'elle peut parfois entraver le bon fonctionnement des classes et limiter les possibilités d'apprentissage des bons comme des élèves les moins avancés.** Quand on leur laisse la parole, ils voient la classe comme une structure contraignante, comme un « corridor » que l'élève doit suivre, et dont il ne peut pas sortir. **La mixité voulue en début d'année reste artificielle et ne peut être satisfaisante pour répondre aux problématiques de chacun des enfants.** D'autres plaident au contraire pour l'exploitation de cette hétérogénéité comme une richesse certaine dans la constitution des classes, estimant qu'en raison de l'existence d'effets de pairs, la réussite de l'élève dépend également du niveau moyen de sa classe.

Réglons rapidement son compte à la question des classes de niveaux qui ont été utilisées essentiellement dans

les années 1980. De nombreux pédagogues y ont vu l'opportunité de mieux gérer les différences, en réduisant l'hétérogénéité interne. L'idée sous-jacente consistait à penser qu'un enseignement mieux adapté d'emblée à l'ensemble de la classe et qui appellerait moins aux adaptations individuelles serait plus efficace. Déjà, en 1987, Slavin avait proposé une étude visant à mesurer l'effet d'un regroupement de type homogène en contrôlant les paramètres susceptibles d'affecter la progression des élèves. Plus récemment, Hattie, en 2009, a revisité cette problématique et a conclu à des effets minimes sur les performances des élèves, quel que soit le niveau initial des différents types de regroupements. Certains résultats montrent à *contrario* une progression clairement supérieure pour les élèves affectés à des groupes originels de niveau fort. Ils s'expliquent par la qualité des environnements éducatifs bien supérieurs, notamment le niveau d'attente des enseignants, le temps consacré aux apprentissages, le niveau de qualification des intervenants et l'ambition du programme adopté. Mais, plus important encore, les effets sur les groupements des élèves faibles sont déterminés comme largement péjoratifs. On leur offre un environnement de qualité inférieure, des ambitions moins élevées, ce qui conduit inévitablement à creuser les écarts et à renforcer les inégalités. Au niveau affectif, ce type de regroupement n'est pas sans conséquence non plus. La plupart des recherches menées en classe rejoignent les conclusions des recherches expérimentales pour considérer que le fait de l'organisation de classes de niveau sur la moyenne des scores d'une population est proche de zéro. Ces mêmes auteurs indiquent que ces classes de niveau s'accompagnent souvent de problèmes de comportements dans l'école, de problèmes de discipline et de mécontentements de la part des élèves et des parents.

La logique de cycle instaurée avec le socle commun de 2005, associée à celle des parcours des élèves, plaide largement en faveur de groupes hétérogènes. Afin de permettre l'acquisition progressive des compétences, les enseignants ont eu recours à des groupes de travail qui décomposent la classe et la déstructurent en unités plus petites, la plupart du temps basées sur

des critères de compétences. Il s'agit de groupes hétérogènes associés à des regroupements ponctuels homogènes. Ireson et Halan (2001) considèrent que le travail en groupe hétérogène est largement préférable au regard d'une série d'appréciations : il est plus conforme à un souci d'égalité des chances entre élèves ; il va à l'encontre des effets sociaux négatifs des classes de niveaux ; il encourage les comportements coopératifs et il permet de réduire la compétition engendrée. Enfin, il force les enseignants à prendre en compte les différences de capacités et d'intérêts entre les élèves de la classe. **Il considère donc qu'il faut chercher des formules alternatives de groupement.**

Pour ces chercheurs, cependant, une donnée est indispensable : il faut continuer à avoir comme référence des groupes fondamentalement hétérogènes. La séparation en unités de niveaux ne devrait intervenir à leurs yeux qu'une fois que les connaissances de bases sont acquises par l'ensemble de la classe. Elle ne doit s'effectuer qu'en fonction des différentes disciplines et doit permettre fréquemment des déplacements entre les groupes pour être efficaces. Si, dans l'idéal, elle permet une coopération avec des groupes d'élèves plus faibles, elle en sera d'autant plus efficace. Le pédagogue belge Crahay situe historiquement cette pratique dans les pays anglo-saxons. Les groupes homogènes peuvent s'organiser au sein d'une même classe d'origine mais peuvent aussi rassembler des élèves issus de classes différentes. Crahay attire l'attention sur trois conditions indispensables à la réussite de ce type d'unités :

1. Le temps passé en groupes homogènes doit être très largement inférieur au temps passé en classe hétérogène. **Cela a pour conséquence le fait que le groupe auquel l'élève s'identifie reste le groupe hétérogène.**
2. Le réagencement repose sur l'évaluation d'une compétence spécifique à portée diagnostique qui servira de repère pour mesurer la progression des apprentissages.
3. Les groupes sont flexibles en fonction des progrès des élèves ; ils peuvent être réorganisés puisqu'ils reposent sur l'identification de besoins.



Selon lui, une approche ciblée par compétences permet de valoriser le profil de chacun et surtout de s'éloigner des étiquetages globalisants. Elle est basée sur un investissement non négligeable de l'enseignant, qui sera non seulement amené à créer des tâches adaptées aux différents sous-groupes mais aussi à réévaluer les niveaux des élèves en cours de processus pour honorer le principe de mobilité initiale possible. C'est la raison pour laquelle il semble préférable que ces regroupements ne soient mis en place que pour des aspects très spécifiques et très ciblés des programmes. Dans tous les cas, il remarque qu'un réagencement d'élèves n'est jamais neutre. C'est déjà ce qu'avait remarqué une étude expérimentale aux États-Unis dans les années 1930.

Dans un autre de ses ouvrages, Crahay, apporte des éléments complémentaires : dans un contexte d'enseignement à niveau égal, la manière dont les élèves sont regroupés (contexte homogène ou hétérogène) n'a que peu d'effet sur la progression finale. **Sa proposition est donc de maintenir des classes hétérogènes dans la mesure où la recherche a montré l'absence de gains liés à des classes homogènes.**

Les travaux menés par Duru-Bellat et Mingat en France, s'appuyant sur un suivi longitudinal de 32 000 collégiens sur une période de deux ans, **constatent que le niveau moyen de départ de la classe a plus d'effet sur la progression des élèves que le degré d'hétérogénéité de celle-ci.** Le niveau de la classe a un effet positif significatif et permet à tous les élèves de progresser d'autant plus qu'ils sont scolarisés dans une bonne classe. Cet effet est plus fort pour les élèves dont le niveau individuel est inférieur à la moyenne de celui de la classe.

En France, l'approche par compétences adoptée par le socle commun laisse la place à une diversité de scénarios pour amener les élèves à l'appropriation de connaissances et de compétences. « Raisonner ainsi, c'est rester au plus près de la réalité des apprentissages opérés et des obstacles repérés, contenus d'enseignement par contenus d'enseignement » (Zakhartchouk 2014). Les meilleurs exemples en sont le travail en îlots le plus souvent utilisés pour

l'apprentissage des langues, puisque l'espace classe est déstructuré pour être réagencé et l'enseignant se servira de ces ateliers pour aménager des lieux d'entraînement de soutien ou de régulation (Ghanmi 2015).

La circulaire de rentrée de 2016 en France utilise les concepts de « diversification et de différenciation » des pratiques pour associer des enseignements communs, des enseignements d'accompagnement personnalisé et des enseignements pratiques interdisciplinaires. Elle précise le contenu des enseignements « non communs » : soutenir et approfondir les apprentissages, croiser les connaissances et mettre en œuvre de nouvelles compétences. En diversifiant les modalités d'acquisition des savoirs, on vise à garantir la réussite du plus grand nombre d'élèves relevant de la grande difficulté scolaire.

Les hautes écoles pédagogiques suisses (Brandan, 2015) évoquent le plan individuel de travail. L'élève reste dans sa classe d'origine mais il s'entend avec son enseignant sur un parcours d'apprentissage résultant de la combinaison entre ses choix personnels, ses capacités, les ressources de la classe, les obligations scolaires définies par le professeur. En fin de semaine, un bilan permet de fixer le plan de travail pour la semaine suivante. Les tâches à effectuer sont obligatoires mais l'élève a le choix de l'ordre dans lequel il va les réaliser. Il s'agit là d'une différenciation par les pratiques et non pas par la structure du groupe.

Enfin, d'autres recherches s'intéressent à la possibilité d'organiser des classes en double degré, en regroupement multi-âges, qui ne seront évidemment pas sans influence sur les modalités de différenciation privilégiées. En effet, une classe multi-âges offrira notamment des conditions particulièrement propices au tutorat entre élèves. **Certains chercheurs mettent en évidence tout le bien qu'il y aurait à tirer de l'organisation de classes mobiles ou d'autres procédures d'assouplissement du traditionnel groupe-classe prenant davantage en compte le rythme de développement de l'enfant.** Des propositions existent de rompre avec la division traditionnelle du cursus en années et le groupement des élèves en fonction de leur âge. Il s'agirait d'organiser un

développement progressif des compétences dans les matières principales, des « parcours de progression ». Ces « **classes verticales** », comme on les nomme, sont souvent observées dans de petites écoles primaires. Les résultats d'évaluation de tels systèmes font apparaître que les élèves scolarisés dans ce contexte ne sont pas pénalisés en termes d'apprentissages et d'acquis scolaires : ils s'en sortent aussi bien ou mieux que leurs condisciples. En revanche, ils sont davantage confrontés à des pratiques de coopération et de soutien entre élèves, et notamment au tutorat. Ce sont les enseignants qui se plaignent parfois de cette situation, stigmatisant la difficulté à mener à bien les travaux pour différents groupes et la somme considérable de travail de préparation en amont.

Pour autant, certains chercheurs alertent sur cette tendance de la différenciation comme mode de remédiation. **Ils n'hésitent pas à dire qu'elle conduit l'enseignant à souvent s'éloigner des savoirs collectifs communs à la classe. Il y a là non seulement risque de déconnexion des élèves les plus fragiles du temps didactique de la classe, mais également du projet sociétal que peut porter l'école (Toullec-Théry 2016). Le groupe classe doit rester pour eux une référence.** Il y a en arrière-plan des questions éthiques : quel type de société voulons-nous instaurer pour la collectivité ? Quel est le rôle de l'école dans la société ? Considère-t-on que l'école soit un lieu de brassage et de vie en société au sein duquel il est important de côtoyer des personnes différentes ?

Quoi qu'il en soit, le groupe classe composé d'une trentaine (ou d'une quarantaine d'élèves au lycée), d'âge à peu près identique, reste le mode de regroupement le plus courant de notre école. Nous pouvons imaginer d'autres modes d'organisations, considérant que la classe est un « pis-aller », bien que l'expression soit maladroite. Nous pouvons aussi considérer qu'elle est historiquement datée, qu'elle doit évoluer. La réflexion des enseignants sur ce sujet reste assez paradoxale, faite d'un mélange de « Ne touche pas à mes classes » à un « Je suis débordé par l'hétérogénéité ». La variété des situations est extrême. Les politiques éducatives n'ont pas su trancher la question, entre massification et démocratisation,

entre transmission des savoirs et bien-être des élèves, privilégiant l'une au détriment de l'autre, au gré des constats d'échecs scolaires, par tâtonnements successifs. Tout a parfois tendance à devenir de ce fait différenciation, à tel point que la différenciation n'est plus

nulle part. Certes, comme l'a indiqué Philippe Meirieu, « Rien ne garantit jamais au pédagogue qu'il a épuisé toutes les ressources méthodologiques, rien ne l'assure qu'il ne restera pas un moyen encore inexploré qui pourrait réussir là où, jusqu'ici, tout a échoué ».

La réforme du lycée nous offrira-t-elle l'occasion de réfléchir à nouveau à cette question ? Il faut l'espérer et veiller, en attendant de constater d'éventuels effets de la déstructuration des groupes-classes, sur nos élèves dans les prochains mois.

## Le conseil de classe en questions

**Le conseil de classe, instance de concertation regroupant les différentes composantes pédagogiques d'un établissement, y compris les parents, a été défini il y a 34 ans, par le décret du 30 août 1985.**

« L'idée que l'implication des familles est nécessaire pour que les enfants réussissent à l'école paraît aller de soi aujourd'hui. Elle n'aurait pas été admise dans les années trente où, quelles que soient les difficultés de l'enfant, le rôle de l'école était d'apporter les connaissances de base à tous les enfants de la République » (Paul Durning, 2006 *L'Harmattan*).

L'article R. 421-51 du Code de l'éducation modifié par le décret 2018-120 du 20 février 2018 - art. 3 en précise les attributions: « chargé du suivi des élèves, il examine toutes les questions pédagogiques intéressant le **suivi des acquis des élèves et la vie de la classe**, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves et de l'évaluation

*progressive de leurs acquis, en cohérence avec le volet pédagogique du projet d'établissement ».*

Le conseil de classe est réuni trois fois par an, en soirée pour que les parents d'élèves puissent être libérés de leur obligation professionnelle et y assister. Il est présidé par le chef d'établissement ou le chef d'établissement adjoint.

Aussi, à raison de deux conseils pour chacun (soit 4 par soir) et en fonction du nombre de classes dans l'établissement, la durée dans le temps de cet exercice peut varier entre deux à trois semaines. Les enseignants sont tenus de participer aux conseils des classes dans lesquelles ils interviennent. Quid des professeurs qui ont beaucoup de classes en charge: arts plastiques, éducation musicale au collège, arts appliqués ou PSE en LP, SNT au lycée général..., ou qui interviennent, du fait de leur enseignement, sur un alignement de classes: cours de langues « rares », latin, enseignement de spécialité en 1<sup>re</sup>?

facteur de stress et de culpabilité: c'est le moment où ils vont être « jugés », où leur implication, peut-être légère et insuffisante dans leurs études, va être portée à la connaissance de leur famille via le bulletin trimestriel.

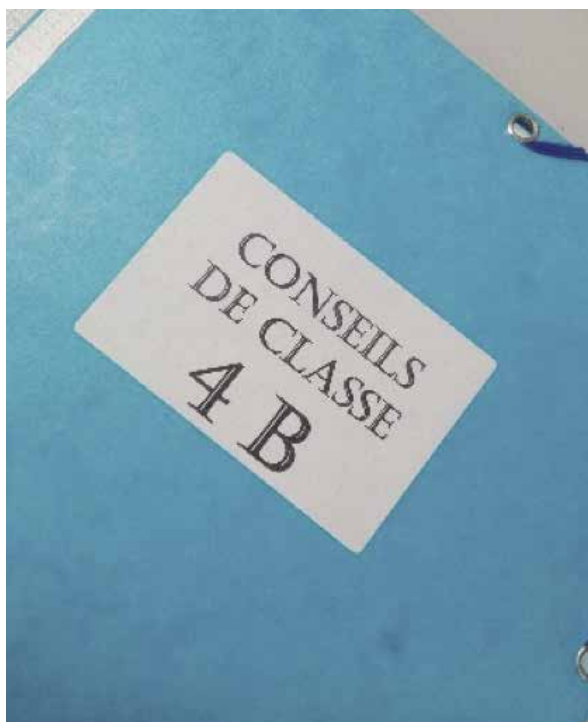
La question de la durée du conseil s'est posée à l'arrivée de l'application *Parcoursup* puisque l'article R. 421-51 prévoit qu'« en classe terminale des lycées, le conseil de classe se prononce sur les vœux de poursuite d'études de l'élève dans l'enseignement supérieur afin d'éclairer le chef d'établissement appelé à émettre **un avis sur chacun de ces vœux**, conformément à l'article D. 331-64-1 ».

On a pu craindre en effet, dans un premier temps, des conseils qui auraient duré 3 ou 4 heures en considérant les multiples demandes des élèves pour lesquelles nous devons donner un avis un par un. Il n'en fut rien et chacun d'entre nous, nous sommes organisés pour travailler en amont (et de jour!) en lien avec les professeurs principaux de terminales pour apporter des réponses, présentées, chacun avec ses outils (papier, vidéo projetée...) aux membres du conseil en leur donnant la possibilité d'intervenir en cas de désaccord sur un avis. Les conseils de classe de terminale ont continué à durer 1 heure ou 1 heure et demie comme avant!

Mais, a-t-on encore, dans ces conditions, le temps de s'intéresser « aux questions pédagogiques intéressant la vie de la classe? »

Est-ce que le conseil de classe tel que nous le connaissons, avec l'expression des représentants de parents d'élèves (quand ceux-ci ne représentent pas que leur enfant), créé à une époque où les familles pénétraient peu dans les établissements scolaires, est encore d'actualité?

Doit-on envisager un changement de paradigme dont l'objectif viserait, en travail-



Au contraire de ce que peuvent en dire parfois certains enseignants (on entend parfois parler de 5/6 conseils obligatoires, croyance issue d'une ancienne circulaire du 21 novembre 1960, abrogée en 2009, qui ne concernait que les classes de 6<sup>e</sup>), aucun texte ne fixe un minimum ou un maximum de présences aux conseils. Mais participer ne veut pas dire participer en présence et une contribution écrite au professeur principal est traditionnellement tolérée dans ces cas... qui aboutit parfois à ce que les délégués parents et élèves soient en nombre égal aux représentants de l'établissement!

Pour les élèves, la période du conseil de classe est souvent

lant étroitement en équipe et avec les parents d'élèves, une réelle amélioration des compétences de chaque élève dans le cadre des textes actuels qui prévoient plutôt un parcours personnalisé des jeunes?

À quelques semaines des premiers conseils de classe de 1<sup>re</sup> générale, la question est cruciale!

Si le tronc commun rassemble en moyenne (dans notre échantillon) entre 8 et 15 enseignants, les enseignements de spécialité rajoutent à l'équipe pédagogique entre 14 et 49 professeurs. Comment, dans ces conditions, réunir une telle équipe, de façon à ce que chacun puisse s'exprimer, et aussi plus trivialement, avoir une place assise?



Environ un collègue sur deux s'interroge donc sur les modalités de mise en place des conseils en novembre prochain. Le ministère s'est-il penché sur la question? Il ne semble pas.

Les personnels de direction devront-ils, à ce moment, organiser un simple conseil de tronc commun, avec en complément un écrit de chaque professeur de spécialité pour envisager globalement la situation scolaire de chaque élève, puis un « conseil de spécialité », préalablement au conseil du tronc commun, au 2<sup>e</sup> trimestre, moment où les abandons de spécialités seront, selon les textes, envisagés. Les représentants des parents d'élèves doivent-ils être présents? En cas de désaccord du conseil avec le choix du jeune, un entretien individuel avec l'élève et sa famille pourrait alors avoir lieu en présence du professeur principal, et éventuellement du chef d'établissement. Et, au 3<sup>e</sup> trimestre?

Cette possibilité risque d'alourdir encore la charge des collègues, déjà rudement éprouvés par la mise en place de la réforme.

Faut-il alors mettre fin aux conseils de classe pour individualiser davantage les parcours de chacun? Des entretiens individuels avec élève et famille seraient organisés seulement quand la situation l'exige, c'est-à-dire quand l'élève ne parvient pas aux résultats escomptés, ou quand le choix d'arrêt de l'enseignement de spécialité ne paraît pas être conforme aux compétences ou au projet d'orientation du jeune.

Autant de pistes, et bien d'autres encore à imaginer, qui pourraient aller dans le sens d'un allègement des tâches pour les personnels, et d'un suivi bien plus rapproché du parcours de chaque élève.

## Article R. 421-51

(modifié par Décret 2018-120 du 20 février 2018 - art. 3)

*Le conseil de classe est chargé du suivi des élèves, il examine toutes les questions pédagogiques intéressant le suivi des acquis des élèves et la vie de la classe, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves et de l'évaluation progressive de leurs acquis, en cohérence avec le volet pédagogique du projet d'établissement. Il se réunit au moins trois fois par an, et chaque fois que le chef d'établissement le juge utile. À titre dérogatoire, les lycées professionnels peuvent limiter à deux fois par an le nombre de réunions du conseil de classe.*

*Le professeur principal qui exerce les activités de coordination et de suivi mentionnées à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves, ou un représentant de l'équipe pédagogique, expose au conseil de classe les résultats obtenus par les élèves et présente ses observations sur les conseils en orientation formulés par l'équipe. Sur ces bases et en prenant en compte l'ensemble des éléments d'ordre éducatif, médical et social apporté par ses membres, le conseil de classe examine le déroulement de la scolarité de chaque élève afin de mieux l'accompagner dans son parcours scolaire, à la fois dans la progression de ses apprentissages à l'intérieur d'un cycle, dans son passage d'un cycle à l'autre et dans la construction de son projet personnel.*

*En classe terminale des lycées, le conseil de classe se prononce sur les vœux de poursuite d'études de l'élève dans l'enseignement supérieur afin d'éclairer le chef d'établissement appelé à émettre un avis sur chacun de ces vœux conformément à l'article D. 331-64-1. □*



## Un collège REP +, riche d'expérimentations pédagogiques : la « logique de parcours »

*Audrey Chanonat, membre de la Commission Éducation & pédagogie, a rencontré Jean-Pierre Ruiz, principal du collège REP+ Pierre Mendès France à La Rochelle, et son équipe de professeurs de mathématiques, M. Gaud et M. Redondo. Ils ont inauguré l'année dernière une expérimentation sur le cycle 4 en français et en mathématiques : le décloisonnement et la logique de parcours. Audrey Chanonat les a questionnés pour comprendre toute la richesse de cette expérience qui remet réellement en cause la structure « classe » et qui montre que l'on peut enseigner « autrement ».*

**Audrey Chanonat: Quelle est la genèse de ce projet de décloisonnement ? Comment êtes-vous arrivés à l'idée que le groupe classe n'était plus satisfaisant pour répondre aux besoins des élèves ?**

La réforme de 2015 a mis en exergue le fait qu'il fallait différencier les travaux et personnaliser les parcours. Nous avons constaté depuis longtemps un écart très conséquent, en fin de cycle 3 et en milieu de cycle 4, quant aux apprentissages des élèves. Ils arrivaient de cinquième avec une très grande hétérogénéité. Nous avons des élèves très performants, et puis d'autres toujours en grande difficulté quant à la lecture. Ces différences s'accroissaient en fin de collège. Nous avons mené pendant de nombreuses années des projets pour les élèves les plus en difficulté, mais sans avoir l'impression de réellement réussir. **Les rythmes d'apprentissage de la classe étaient certes ponctués par les attendus des programmes de mathématiques, mais ils étaient bien trop différents, les classes bien trop hétérogènes. Nous ne**

**réussissions pas, malgré tous nos efforts, en créant les classes pour l'année suivante. La classe ne fonctionne pas, car c'est une structure bien trop artificielle.**

Ce qui se passait avant, c'est que nous arrivions avec des classes de troisième où nous faisons « quelque chose d'à peu près moyen », nous n'arrivions pas à tirer les élèves les plus faibles vers le haut, ni à pousser les élèves les plus

performants à aller plus loin. Ce n'était pas satisfaisant du tout.

Nous avons donc décidé de créer des « groupes de besoins », « de compétences », ou plutôt des « parcours » possibles (« parcours curriculaires »).

**A C: Comment fonctionne votre système actuel de décloisonnement du cycle 4 en mathématiques ?**

Pendant les 4/5 du temps, les élèves vont suivre ce que nous appelons des « parcours ». Il y en a cinq en tout, blanc, gris, noir... Il y a un parcours « blanc », « validation cycle 3 », puis une difficulté graduelle sur les mêmes notions. Ces parcours sont adaptatifs ; les élèves peuvent par exemple aborder Pythagore en cinquième, par le biais de manipulations concrètes. Dans le parcours noir, ils iront plus loin, et verront comment utiliser Pythagore pour la résolution de problèmes. Pour mettre en place ce système, il faut le soutien absolu de la direction, puisque c'est elle qui au début de l'année détermine les alignements des trinômes cinquième/quatrième/troisième. Nous alignons une « cinquième A » avec une « quatrième E » et une « troisième B ». Les cours de mathématiques ont lieu en barrette pour ces trois classes. Ce projet est basé sur la réforme de 2016 et celle concomitante de l'enseignement des mathématiques.

**A C: Question à M. Ruiz. Comment cet alignement est-il décidé au moment de la constitution des emplois du temps ?**

Ce regroupement est basé sur la constitution des équipes pédagogiques en



début d'année. Nous essayons de constituer des équipes qui vont pouvoir fonctionner ensemble. L'idée est bien de créer des équipes cohérentes, qui seront capables d'œuvrer dans le même sens. Ce système ne coûte rien en heures supplémentaires, nous restons à moyens constants, puisqu'il s'agit d'un simple alignement de cours. Ce projet nous a permis, entre autres facteurs bien sûr, de maintenir les effectifs. Cependant, évidemment, les contraintes d'emplois du temps sont très importantes.

**A C : Quels sont les effets que vous avez constatés depuis la mise en place de ce projet de décloisonnement pédagogique ?**

Nous avons en premier lieu constaté une diminution du nombre de rapports d'incidents, sans miracle bien entendu non plus ! De toute façon, dans n'importe quel dispositif nous aurions des incidents, surtout dans un collège REP+. Mais les interactions entre les niveaux sont réelles, les élèves se connaissent mieux, ils créent des interactions entre plus jeunes et plus âgés, ce qui implique une réelle différence aussi dans la vie du collège. Nous avons vu des élèves de troisième qui défendaient des plus jeunes, parce qu'ils s'étaient rencontrés en cours. Les effets sur le climat scolaire sont flagrants.

M. Ruiz sourit : « Nos professeurs vont devoir bientôt « mettre des genouillères » tellement ils sont au milieu des élèves ». Le mobilier de nos salles est constitué de tables et de chaises mobiles. Nous utilisons beaucoup la disposition en chevrons. Nous étudions actuellement les effets du travail en binômes, en trinômes, en groupes de quatre... En fait, ce que nous voudrions, c'est créer une chaîne entre les élèves de cinquième, de quatrième et troisième qui l'année prochaine se retrouveront dans le niveau supérieur. Nous tentons de créer comme cette année du tutorat entre élèves. À l'heure actuelle, il y a des éléments qui sont en train d'émerger, des modes de travail récurrents, des invariants. Nous cherchons aussi, nous tâtonnons, c'est vrai, parce que tout est à inventer. Ce midi, nous étions en réflexion sur le cycle 4. Tous les mardis nous nous réunissons sur la pause méridienne.

**A C : Comment le système fonctionne-t-il en lettres ? De la même manière qu'en mathématiques ?**

Non, le décloisonnement est plus limité, sur une heure et demie par semaine. En français, nous n'avons décloisonné que sur la maîtrise de la langue française. Nous travaillons sur l'écriture et l'expression orale.

**A C : Avez-vous constaté déjà des effets sur les résultats des élèves ?**

Pas encore véritablement, parce que c'est plus long. Les résultats au DNB n'ont été l'année dernière ni meilleurs, ni moins bons. C'est un peu mieux même, mais il est encore trop tôt pour imputer cette progression à notre seul décloisonnement. Nous espérons des effets prochains pour les élèves qui vont entrer au lycée général. Nous travaillons actuellement avec des manuels de seconde, pour les meilleurs élèves, sur les exercices abordables. Notre système s'apparente au « permis de conduire belge » : on passe le permis quand on sent qu'on va être capable de l'avoir. Ça peut être au bout de deux heures ou au bout de vingt. L'élève peut comprendre une notion en cinquième, ou au contraire continuer à travailler. Ce n'est pas grave, il la comprendra en troisième. Nos parcours sont perméables. Les élèves de troisième ne font pas forcément les parcours les plus difficiles. S'ils sont en souffrance, ils reviennent sur un parcours plus abordable pour revoir ce qu'ils n'ont pas acquis. C'est actuellement ce que

nous avons trouvé de mieux pour pouvoir faire progresser tous les élèves. C'est la meilleure réponse que nous ayons trouvée à l'hétérogénéité. Le but, c'est que chacun y trouve son compte, pas d'arriver à un niveau « médian de quatrième », mais bien au meilleur niveau possible pour chacun des élèves. Pour certains qui ne sont pas prêts, nous nous réservons le droit de ne pas les évaluer tant qu'ils ne le sont pas.

**A C : Quels sont les inconvénients, les contraintes et les limites de ce système ?**

Quand ils disent qu'ils n'aiment pas le système, c'est qu'ils ne sont pas dans le même parcours que leurs copains (rires). Mais ça, ça existait déjà avant !

En revanche, ils ne peuvent plus s'amuser comme avant dans certains cours, car ils sont en activité permanente ou presque. Il y a bien eu quelques craintes d'élèves de cinquième un peu « frêles » qui avaient peur du contact avec les grands de troisième, mais c'est très vite passé. Et, surtout, cette année, nous avons l'impression que cette peur est beaucoup moins présente.

Par ailleurs, certains jeunes de troisième voient que des élèves de cinquième sont plus performants qu'eux, ça crée une émulation réelle, qui les force à travailler pour rattraper le niveau. Les élèves de cinquième et de quatrième comprennent mieux les échéances qui les attendent en troisième et en intègrent mieux le sens, ils





s'y préparent mieux en conséquence. L'année dernière, nous avons mis en place des fiches de révision pour le DNB aujourd'hui, ça transpire sur les niveaux quatrième et cinquième, les méthodes sont acquises plus vite. Nous aurons eu réellement trois ans pour leur faire acquérir les notions, et nous espérons avoir de bons résultats. Les élèves voient les mêmes notions plusieurs fois et nous pensons que l'acquisition est meilleure.

L'année dernière, la mise en place a été difficile, cette année, c'est bien plus efficace.

Surtout, les élèves sont plus autonomes, ils arrivent à un niveau d'autonomie et de motivation que nous n'aurions pas espéré atteindre précédemment. Il reste bien entendu des élèves qui sont réfractaires à tout travail, c'est sûr, nous ne prétendons pas faire des miracles. Mais nous arrivons mieux à les mettre quand même en activité, ils sont pris dans le travail des autres et sont acteurs de leurs apprentissages.

Il y a peut-être quelque chose qui se joue dans notre système entre « étayage et autonomie ». Certains sont pressés de commencer les parcours. Dans ce type de « groupes », ils ne peuvent plus se cacher derrière le groupe classe et rester inactifs au fond de la salle.

Pour les meilleurs élèves, nous apprécions aussi les résultats : nous arrivons à les « nourrir » et ils travaillent encore plus qu'avant parce qu'ils peuvent progresser encore dans leur parcours. Nous avons des élèves tuteurs, mais pas forcément les bons élèves, même bien au contraire, nous ne voulions pas de ce système.

Nous avons l'impression que le groupe classe permet maintenant aux bons élèves de progresser autant qu'ils le peuvent. Certains préparent bien plus activement le lycée. Ils prennent aussi l'habitude de travailler pour réussir, et c'est un grand progrès de pouvoir leur inculquer cette valeur.

Nous cherchons à fabriquer des citoyens avec de nouvelles compétences. Pour cela, il faut changer notre manière de faire...

### **A C : Et le rôle de l'enseignant ?**

Les évolutions sont flagrantes cette année. La position du professeur de mathématiques a beaucoup changé, il est beaucoup moins au tableau. Le rôle de l'enseignant évolue, c'est absolument certain. Il n'y a presque plus de cours magistraux, ou du moins beaucoup moins. Nous corrigeons directement sur les cahiers, en indiquant l'heure de la correction. Si nous repassons vingt minutes après et que l'élève n'a rien fait, il est pris en faute inévitablement. Nous essayons toutes les méthodes pour les rendre le plus actif possible. Parfois, le tableau ne sert que peu, tout se passe sur le cahier, et c'est mieux !

Mais c'est quand même un énorme travail, qui remobilise pourtant notre volonté, notre pédagogie et notre envie de réussir pour les élèves. C'est une mutualisation inévitable.

### **A C : Dernière question : retour aux classes « classiques » ?**

Non !

## La classe inversée : une autre façon d'enseigner, qui profite beaucoup aux élèves en difficulté

**Lysiane Gervais : Claude Tran, vous êtes président de l'Association « Invertissons la classe ! » qui promeut la pratique pédagogique dite « la classe inversée ». Voulez-vous bien nous dire en quoi consiste cette pratique ?**



**Claude Tran :** Il me semble tout d'abord important de lever les ambiguïtés de l'expression "classe inversée" que l'on écrit d'ailleurs avec des guillemets. Il s'agit de la traduction française de « *flipped classroom* » qui renvoie aux origines américaines du phénomène. Il faut ensuite noter que le terme « *classroom* » désigne en anglais beaucoup plus que le lieu de la classe. Il représente aussi l'ensemble des activités qui s'y déroulent, et même les personnes qui s'y trouvent. Quant à la traduction de « *flipped* » ou « *reversed* » - termes utilisés par les médias de l'époque - il faut citer Jonathan Bergmann<sup>(1)</sup> et Aaron Sams<sup>(2)</sup>, deux enseignants américains de chimie et biochimie de l'École Woodland Park High School dans le Colorado qui, en 2007-2008, rencontrant des problèmes d'absentéisme involontaire de leurs élèves, souhaitent leur permettre de poursuivre leurs apprentissages malgré tout. Ils mettent alors en œuvre un ensemble d'in-





versions possibles de la dynamique habituelle de classe en utilisant des vidéos d'auto-apprentissage. Cependant, ils découvrent vite que ce qui était le plus important, ce n'était pas la création de vidéos mais plutôt les activités que les élèves réalisaient en classe, car ils ne passaient plus autant de temps à écouter leurs cours.

Il est également important à ce stade d'évoquer l'enseignement par les pairs (Peer instruction) développé par Éric Mazur<sup>(3)</sup>, professeur de physique à Harvard qui, dès les années 1990, met en place une méthode d'enseignement interactive en grand groupe, incitant « ses étudiants à réfléchir sur des questions conceptuelles posées par l'enseignant et à convaincre leurs pairs » sur leur choix de réponse.

La classe comme lieu d'activités pédagogiques à forte valeur cognitive et l'auto-apprentissage guidé en dehors de la classe d'une part, l'apprentissage par les pairs d'autre part, se rejoignent bien dans l'intention pédagogique des enseignants « inverseurs », avec pour conséquence l'utilisation privilégiée du temps de classe consacré à accompagner les élèves ou les étudiants lorsqu'ils doivent relever des défis d'apprentissage plus complexes.

Depuis, de nombreuses modalités sont expérimentées dans tous les pays par des enseignants qui utilisent les outils numériques en perpétuelle et rapide évolution pour adapter leur démarche. Une autre particularité de l'impact du numérique sur les pratiques, c'est l'utilisation croissante des réseaux sociaux par les enseignants pour partager et se former : Twitter est devenu ma salle des profs affirme une coordonnatrice académique de l'association.

Marcel Lebrun<sup>(4)</sup>, un des premiers chercheurs francophones à avoir investi le phénomène, définit ainsi le principe de base de la classe inversée : « **La classe inversée est une approche pédagogique dans laquelle une première exposition à la matière s'effectue de manière autonome dans une phase préalable par un enseignant.** L'ancrage et l'approfondissement des connaissances sont travaillés pendant cette séance par le biais d'activités appropriées (échanges avec l'enseignant et entre les pairs, projets

de groupe, activité de laboratoire, débat...). La partie préparatoire autonome peut s'effectuer avec différents types de ressources (livres et autres documents, sites Web, vidéos, logiciels) et tâches à réaliser (faire une recherche, répondre à un quiz...) ».

Dans la réalité, les enseignants modulent leurs **pratiques, voire les hybrident**, en usant selon les contextes, les publics, les sujets traités, de toute la gamme des opportunités pédagogiques parfois dans un même cours ; il est donc essentiel de les doter d'une boîte à outils la plus diversifiée possible.

Marcel Lebrun fait d'ailleurs de **l'hybridation et de la modularité le cœur de l'inversion**. La classe inversée n'est pas une méthode, mais plutôt une « stratégie pédagogique renforcée dans le contexte d'utilisation d'outils numériques ».

« Ni modèle ni panacée, c'est une approche empirique et évolutive qui recouvre une variété de pratiques » ; mais elle « redonne du sens à la présence de l'enseignant » écrit Catherine Becchetti Bizot<sup>(5)</sup>. Elle bouscule l'espace-temps des apprentissages dans une forme d'émancipation face à un modèle pédagogique plutôt traditionnel.

Les formes sont d'ailleurs plus ou moins élaborées, allant jusqu'à l'implication des élèves dans la fabrication des contenus et des ressources dont ils ont besoin pour apprendre.

**Il n'y a pas UNE mais DES classes inversées.**

**L G : N'est-ce pas aussi compliqué pour certains élèves d'étudier la vidéo ou les documents envoyés par l'enseignant à la maison (problèmes de connexions...) que dans le système traditionnel avec les devoirs ? Pourquoi les élèves s'y « mettraient » davantage ? Est-ce que cette pratique peut convenir à tous les élèves ?**

**C T :** La question du travail personnel des élèves est rarement posée. Il faut d'abord rappeler surtout son externalisation en 1902, reportant dans les familles le temps d'étude qui avait lieu auparavant dans les écoles. De nombreuses études ont montré que les « devoirs » hors la classe étaient très

socialement discriminants, renvoyant l'élève au capital culturel qu'il partage au sein de sa famille. Elles invitent à éviter de solliciter un travail complexe hors la classe en l'absence de dispositif collectif de prise en charge dans l'établissement.

S'il existe aujourd'hui « une forme de consensus social entre les familles et les enseignants pour les conserver, l'intuition de la classe inversée est que, plutôt que de supprimer purement et simplement les devoirs, **il faut réduire la discontinuité didactique qui existe entre la classe et la maison, en créant un continuum entre différents temps et différents lieux de l'apprentissage** » écrit Catherine Becchetti Bizot.

La classe inversée interroge en effet la nature de ce qui est demandé aux élèves dans la classe et hors la classe : dans la classe, elle questionne sur la vraie plus-value de la présence de l'enseignant ; hors la classe, elle questionne sur la charge cognitive des « devoirs ». Cette question se pose bien sûr à tous les enseignants mais un des mérites des classes inversées réside dans la mise en lumière de cet aspect. En réfléchissant à abaisser la charge cognitive de ce qui doit être réalisé hors la classe, l'enseignant permet aux élèves de réaliser effectivement les tâches, y compris pour des élèves qui peut-être ne le pouvaient pas sans aide (par exemple des parents) face à des « devoirs traditionnels ». **En réintroduisant dans la classe le vrai travail de l'élève, les praticiens des classes inversées « ré-internalisent » en quelque sorte les devoirs**, selon l'expression de Patrick Rayou<sup>(6)</sup>.

Par ailleurs, il ne s'agit pas, du moins avant le bac, de demander aux élèves d'étudier une vidéo ou des documents hors la présence de l'enseignant, mais de lire ou visionner, de préparer des questions, afin que l'entrée dans le cours soit plus rapide. Marie Soulié parle d'une capsule vidéo de « **mise en bouche** » pour amorcer la séance. Bien naturellement, aucun enseignant n'imagine que tous ses élèves ont préparé leur entrée en cours, mais le fait qu'une bonne part du groupe ait fait cet effort permet d'avoir un échange avec la classe beaucoup plus fécond en début de cours. Certains enseignants utilisent d'ailleurs des outils numériques de tests rapides (Plickers) pour vérifier

que la capsule a été visionnée. Le problème des accès à internet à la maison (moins que beaucoup le pensent) peut être globalement pris en charge dans l'établissement, par exemple par un visionnage au CDI, et même en classe en début du cours si nécessaire. Des enseignants ont constaté que ce visionnage se faisait aussi dans les cars de transport scolaires. L'avantage de la vidéo cité par les élèves c'est surtout le fait qu'elle peut être vue et revue à loisir.

**L G : Est-il nécessaire de disposer d'un cadre particulier en classe (mobilier, matériel numérique...)?**

**CT :** Le numérique interroge la forme scolaire ; l'adaptation du mobilier scolaire et la prise en compte du corps de l'élève constituent un prolongement de cette évolution. "La classe traditionnelle n'est plus adaptée aux nouvelles pédagogies, qui nécessitent une plus grande modularité, des changements fréquents d'activité, le travail en groupes et la circulation des élèves" écrit Catherine Becchetti Bizot. Difficile en effet d'organiser des groupes de travail dans un espace "en autobus" comme le sont la plupart des salles de classe. Les enseignants du premier degré le savent bien.

Pour mettre en interaction les élèves et faciliter le travail coopératif, les praticiens des classes inversées privilégient le réaménagement de l'espace-classe avec la constitution de groupes d'élèves. Cette réorganisation en îlots va de pair avec des objectifs de travail explicités, l'entraide entre élèves, les échanges dans le groupe, la coopération.

En classe inversée, le professeur n'est pas dans un face à face avec la classe ou le dos tourné au tableau, il est disponible, assis au sein d'un groupe, à côté d'un ou d'une élève qui a besoin de lui. Et les élèves, tout comme le professeur, peuvent se mouvoir dans la classe en fonction des activités.

La classe inversée prend en compte en effet l'élève d'aujourd'hui, sans doute plus remuant qu'autrefois. C'est donc **accepter la mobilité de l'élève, la discussion au sein du groupe de travail, dans un cadre qui doit être préétabli et des règles de sa gestion**. Vincent Faillet, avec sa classe mutuelle, a fait installer sur les murs de la

classe autant de tableaux que possible qui sont utilisés par les élèves. Diverses solutions sont utilisées par les enseignants pour faire respecter un niveau sonore acceptable. L'inventivité des enseignants est à cet égard remarquable. Et la modularité de l'espace classe permet également de revenir à une forme plus traditionnelle pour des activités qui le nécessitent

Pour ce qui concerne la prise en compte du numérique, elle est tout à la fois une adaptation aux élèves d'aujourd'hui et une prise en compte d'outils disponibles pour accroître l'efficacité de la pédagogie adoptée: les tablettes mises à disposition par certaines collectivités territoriales, la pratique qui se développe d'utilisation des équipements personnels de communication (AVEC) contribuent à faire évoluer les pratiques de classes inversées vers l'utilisation d'outils facilitant la mise en autonomie des élèves, leur coopération, leur accompagnement. Cette nouvelle forme scolaire intègre une architecture de classe adaptée aux activités et aux nouveaux contextes culturels, documentaires et technologiques...

Elle facilite le changement de posture des élèves et des enseignants

**L G : Est-ce que nous sommes encore, avec la classe inversée, dans une classe ou dans un travail plutôt par groupe ?**

**CT :** Les classes inversées font une place importante au travail collectif et aux interactions entre pairs (en groupes ou en classe entière). **Le débat, le « brainstorming », la négociation, la collaboration, l'entraide et le tutorat sont des modalités privilégiées qui stimulent le travail personnel de l'élève:** "c'est à plusieurs qu'on apprend tout seul" affirme Sylvain Connac<sup>[7]</sup>. La présence de cette pratique du primaire au supérieur suffit à montrer qu'il ne peut y avoir un unique modèle. Pour les praticiens des classes inversées, le travail de groupe ouvre la porte de l'entraide entre pairs et de la différenciation pédagogique, sans néanmoins minimiser l'importance de l'échange collectif au sein du groupe-classe.

**L G : Est-ce que la classe inversée a vocation à s'appliquer à chaque cours ou est-ce une modalité parmi d'autres ?**

**CT :** Les classes inversées n'ont pas vocation à devenir un dogme. Il s'agit d'un outil à disposition des enseignants, pour varier les situations d'apprentissage, aux côtés d'autres démarches (classes mutuelles, classes coopératives, etc.), dans le cadre de leur liberté pédagogique réfléchie. La plupart des praticiens des classes inversées utilisent cette stratégie à bon escient et de façon irrégulière ou intermittente. En revanche, il arrive parfois, à l'inverse, que des séquences de cours magistral s'imposent dans une pratique systématique de classe inversée.

**L G : Qu'en est-il de la trace écrite ? Consiste-t-elle seulement en ce que l'élève a travaillé seul chez lui ?**

**CT :** À l'heure de Wikipédia et de l'Internet au bout des doigts via le smartphone, les élèves ont un rapport complètement différent à la trace écrite car ils savent que des encyclopédies, des cours en ligne et autres documents (web documentaires, vidéos YouTube, articles...) sont librement à disposition sur la toile.

La capsule vidéo ou l'enregistrement audio, le plan de travail proposé par l'enseignant et documenté par l'élève, constituent souvent **les éléments d'une synthèse des acquis qui permettent l'ancrage dans la mémoire de ce qui a fait l'objet d'un apprentissage**. Toute production de l'élève (carte mentale ou résumé présenté à la classe, etc), seul ou en groupe, en classe et avec l'assistance du professeur, s'inscrit tout à fait dans la démarche des classes inversées. Cette trace peut également prendre des formes particulières comme la réalisation avec une tablette d'un compte rendu d'expérience sous forme de vidéo ou de diaporama.

**L G : Comment est pensée l'évaluation ? Traditionnelle, avec des notes ou par compétences ? Qu'est ce qui est évalué ? Le travail maison, la restitution de ce travail, l'interaction avec les pairs ?**

**CT :** Au sein de son établissement, l'enseignant praticien des classes inversées, comme ses collègues, applique ce qui est décidé collectivement en matière d'évaluations. Il peut toutefois mettre en œuvre ses propres choix de modalités

qui conviennent le mieux à la progression de ses élèves dans un contexte donné lorsqu'ils concernent des évaluations hors cadre collectif.

En classes inversées, l'évaluation formative prend pourtant une place plus importante et les formes d'évaluations peuvent être de plus en plus diverses, en laissant une part plus grande à la créativité des élèves, en particulier à travers la réalisation de tâches complexes...

Pour ce qui concerne le travail hors la classe, très socialement discriminant, les praticiens de classes inversées le réduisent à des tâches non complexes qui, en règle générale, n'ont pas un intérêt majeur dans l'évaluation des compétences d'apprentissage.

La question se pose **de l'évaluation des compétences mais également de l'autoévaluation ou de l'évaluation par les pairs**. Des praticiens de classes inversées expérimentent dans des activités ludopédagogiques une évaluation positive par badges numériques permettant de valoriser les différents niveaux de réussite des élèves.

### **L G: Est-ce que ça marche la classe inversée? Pourquoi n'est-ce pas plus répandu? Quels sont les freins?**

**C T:** Peu d'études scientifiques sont disponibles à ce jour permettant d'évaluer sur des bases quantitatives, et avec suffisamment de recul, les performances des élèves en classe inversée. L'association « Invertissons la Classe! » a réalisé une revue de 200 articles de littérature internationale citant la classe inversée. Elle révèle que les études disponibles sur le sujet démontrent **l'impact positif de la classe inversée, à la fois sur l'implication et la réussite des apprenants (+ 17 % sur les résultats), et plus particulièrement sur ceux les plus en difficulté (réduction de 34 % du taux d'apprenants en échec)**. Notons cependant qu'elle révèle également le besoin d'études supplémentaires plus axées sur le secondaire, et plus précisément en France.

C'est la raison pour laquelle l'association a entrepris de développer les recherches universitaires sur les pratiques de classes inversées avec le laboratoire CIREL de Lille, sous la direction du professeur Yves Reuter <sup>(8)</sup>, et le CIRCEFT



(RESEIDA), sous la direction du professeur Patrick Rayou.

« Mais les témoignages des enseignants en France sont sans équivoque. **Cette démarche fait progresser les élèves en difficulté** » écrit Catherine Becchetti Bizot.

Notre enquête en 2016, auprès d'enseignants ayant testé cette pratique, montre en effet que le passage en classe inversée s'accompagne en moyenne de près de 2 fois plus d'enseignements personnalisés, de travail en groupe, de 2,3 fois plus d'enseignements par les pairs entre élèves, et de 30 % d'évaluations formatives supplémentaires.

Les résultats de notre enquête 2017 montrent que la classe inversée amène à une augmentation de l'usage pédagogique des outils numériques par les enseignants (pour 81 % d'entre eux) et par les élèves (selon 76 % des enseignants).

L'association « Invertissons la Classe! » s'est formée sur l'idée d'utiliser la classe inversée, dans sa diversité, comme vecteur de changement des pratiques enseignantes, en développant notamment une approche horizontale, par les pairs. Elle organise donc l'essaimage de la classe inversée, en mettant notamment en œuvre des pratiques innovantes de socialisation professionnelle enseignante. Nous avons ainsi fait passer la communauté d'enseignants pratiquant la classe inversée, d'une poignée en 2013, à environ 20 000 aujourd'hui (soit un million d'élèves concernés).

De par la diversité des pratiques de classe inversée, qui fait qu'elle est aujourd'hui utilisée du primaire au supérieur, dans toutes les matières, et face à tous publics d'apprenants, et qu'elle peut être mise en place individuellement par chaque enseignant, la classe inversée présente donc un potentiel de diffusion extrêmement large, d'autant plus que 97 % des enseignants qui essaient y trouvent des avantages et souhaitent poursuivre dans cette voie. Cette notion de classe inversée comme vecteur de changement se retrouve d'ailleurs dans le fait que 78 % des enseignants interrogés ayant testé la classe inversée déclarent plus expérimenter depuis qu'ils se sont lancés dans cette pratique. □

### **DES RESSOURCES EN LIGNE**

- 1 Jonathan Bergmann : [https://en.wikipedia.org/wiki/Jonathan\\_Bergmann](https://en.wikipedia.org/wiki/Jonathan_Bergmann)
- 2 Aaron Sams : [https://en.wikipedia.org/wiki/Aaron\\_Sams](https://en.wikipedia.org/wiki/Aaron_Sams)
- 3 Éric Mazur : <https://docs.google.com/document/d/1CcN-9hYp-Q4LxYR5axvXZMgi6LUJElj-pFIMnpTY/edit>
- 4 Marcel Lebrun : <http://lebrunremy.be/WordPress/>
- 5 Catherine Becchetti Bizot : [https://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/55/1/IGEN-Rapport-2017-056-Repenser-forme-scolaire-numerique-nouvelles-manieres-apprendre-enseigner\\_849551.pdf](https://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/55/1/IGEN-Rapport-2017-056-Repenser-forme-scolaire-numerique-nouvelles-manieres-apprendre-enseigner_849551.pdf)
- 6 Patrick Rayou : <http://concourscpe.e-monsite.com/medias/files/faire-ses-devoirs.pdf>  
<https://circeft.fr/escol/membres-descol/#tab-id-21>
- 7 Sylvain Connac : <https://lirdef.edu.umontpellier.fr/membres/enseignants-chercheurs-et-chercheurs/sylvain-connac/>
- 8 Yves Reuter : <http://theodile.recherche.univ-lille3.fr/cms/>





# TICE - Le geste avant l'outil

*Il est de tradition qu'à l'automne, Direction fasse place aux questions numériques. De numéro en numéro, c'est à se demander si l'on parviendra à épuiser le sujet avant qu'il ne nous épuise.*

*Depuis des années, nous dénonçons l'absurdité de certaines mises en œuvre, la complexification de procédures et la multiplication de modalités de travail, au détriment de l'autonomie des établissements et de la libre organisation de notre travail de direction. Et d'application en application, d'injonction en injonction, nous finissons par devenir l'instrument de notre outil. Les gestes professionnels changent, le métier change. En arrivera-t-on à ce jour où ce ne sont plus les professionnels qui paramètreront leurs outils, mais les outils qui formateront notre travail ?*

*C'est donc parce qu'il en va de notre subjectivité au travail que ce dossier TICE se déploie selon trois axes complémentaires. François Ségurel rappelle notre ligne syndicale, sans cesse confirmée, et qui nous mènera à établir un Livre noir du numérique. Les récents développements sur les E3C illustrent encore à merveille tout ce que nous dénonçons quant au foisonnement des applications qui peuvent facilement ruiner toute volonté de simplification. Enfin, avec l'exposé du travail du chef d'établissement adjoint quant à la préparation de rentrée, c'est le geste professionnel, plus que l'outil que nous voulons mettre en lumière. Parce que l'ubuesque amoncellement des applications, la démultiplication des injonctions, l'automatisation qui menace notre autonomie nous ferait presque oublier l'essentiel : ce qui prime et fait aussi tourner notre système scolaire, c'est notre professionnalité. D'où le retour à cette salutaire évidence : au perdre automate, il faut opposer le sujet autonome, celui qui s'est construit une professionnalité efficace et sait, en toutes circonstances, privilégier le geste plutôt que l'outil.*

# Vers un livre noir du numérique

*On ne le rappellera jamais assez : l'introduction du numérique dans l'enseignement secondaire, en particulier dans le pilotage des EPLE, est de la responsabilité des personnels de direction. Au cours des années quatre-vingt-dix régnait une belle émulation. Nos collègues avaient le choix dans une grande variété de logiciels, souvent gratuits et produits par des pairs, pour animer les conseils de classe, préparer les EDT, répartir les DGH, aider aux choix d'orientation etc.*

Mais l'échelon supérieur a fini par le remarquer, et penser que ces merveilles de technologie devaient être centralisées, régulées, maîtrisées au plus haut niveau, certainement dans le souci de bien faire. C'est à ce moment-là que les difficultés ont démarré. Ainsi, alors que la démarche des collègues se fondait sur un pragmatisme total : « j'utilise un logiciel s'il me permet d'améliorer mon travail ou mes conditions de travail », nous avons eu des sollicitations, des incitations, des pressions parfois fortes pour l'utilisation de logiciels conçus « hors sol », présentés comme « publics » par opposition à des logiciels « privés ». Pour rappel, un logiciel « public » serait un logiciel acheté à une entreprise privée avec des fonds publics provenant d'un ministère, d'un rectorat, d'une région. Un logiciel « privé » serait un logiciel acheté avec des fonds publics provenant d'un EPLE à une entreprise privée.

J'avoue n'avoir jamais saisi la pertinence de cette opposition, sauf à utiliser la tension public/privé pour tenter de supprimer la capacité de choix des responsables d'EPLE et la transférer au

niveau supérieur. Nous avons ainsi été fortement sollicités d'utiliser toute une panoplie de logiciels dont le point commun était la capacité à dysfonctionner et à gêner le bon fonctionnement des EPLE.

Ainsi dès le Congrès de Lille en 2012, une motion très explicite était adoptée : **« Toute application informatique nationale ou académique, dans le respect de la charte de pratiques de pilotage, n'a de sens que si elle est au service de l'établissement et permet d'en améliorer le fonctionnement, et par voie de conséquence du système éducatif... »**

Les années 2000 ont généralisé l'utilisation du numérique dans le fonctionnement des EPLE. Les logiciels qu'on tentait de nous imposer mettaient en péril le fonctionnement des EPLE, en particulier pour une obligation lourde de responsabilité des chefs d'établissement : le contrôle des absences. Il fallait enfoncer un peu plus le clou, aussi le CSN de mai 2013 apportait une précision : **« la question de la sécurité et de la fiabilité des flux d'information relève aujourd'hui de la continuité du service public ».**



François SEGUREL,  
Commission Métier

De multiples exemples illustrent encore aujourd'hui la pertinence de ces deux mandats. Je n'en retiendrai qu'un seul : RIDDO, à mon avis le plus sot des logiciels consacrés à l'orientation. Dans l'académie de Montpellier, à chaque fin d'année scolaire, les principaux indiquent, pour chaque sexe, le nombre de demandes d'orientation, à chaque



palier. RIDDO ne sait pas faire les additions, ni en ligne, ni en colonne. En revanche, il bloque les remontées s'il considère que les totaux sont erronés. Je ne connais pas un seul collègue qui n'arrange pas les chiffres pour que le tableau remonte. Cette pratique est connue de tous, les résultats sont très approximatifs. Mais l'exigence perdure, et les éventuels retardataires sont directement sommés par le directeur de cabinet de la rectrice de remonter leurs tableaux sans délai.

Par ailleurs, si les EPLE n'avaient qu'une seule tutelle tout serait si simple. Mais le numérique est un des sujets où les responsabilités des EPLE et de leurs deux tutelles, Éducation Nationale et collectivités territoriales, sont le plus entremêlées.

En 2015, lors du congrès d'Avignon, il apparaissait patent que la loi d'orientation adoptée deux ans plus tôt avait bien du mal à se contextualiser : « Le département a la charge des collèges. Il en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement. À ce titre, l'acquisition et la maintenance des infrastructures et des équipements, dont les matériels informatiques et les logiciels prévus pour leur mise en service, nécessaires à l'enseignement et aux échanges entre les membres de la com-

munauté éducative sont à la charge du département. » Un texte identique s'applique aux régions et aux lycées. Non seulement la maintenance était plus que rarement assurée par les collectivités territoriales, mais les inégalités géographiques étaient patentées.

Aussi, le mandat suivant était adopté : « **Le congrès d'Avignon du SNPDEN-UNSA demande, d'une part, que les collectivités territoriales assument pleinement les missions qui leur sont confiées, que, d'autre part l'État soit le garant d'une équité territoriale dans l'école du numérique et enfin que le cahier des charges pour l'utilisation du numérique et la dotation de matériel à l'école soient élaborés de manière concertée entre l'État, la collectivité et l'EPLE.** »

En 2019, il est très rare que la maintenance ne soit pas externalisée avec les conséquences que nous connaissons tous sur le fonctionnement et l'autonomie des EPLE. Mais surtout, les pratiques des tutelles ont fait apparaître dans leurs initiatives pas toujours ordonnées la question cruciale de la sécurité.

C'est un sujet qui mérite d'être sans cesse rappelé : le chef d'établissement est le seul responsable de la sécurité en EPLE, y compris pénalement. Pourtant, l'avancée des réseaux filaires et non fi-

liaires en EPLE la rend plus complexe et toujours plus risquée.

Aussi, au CSN de mars 2016, était adopté le texte suivant : « **Les personnels de direction, responsables de la sécurité en EPLE, doivent être formés et informés sur la sécurisation de leur réseau et des accès à Internet. Ils demandent aussi à être associés à une réflexion nationale et locale pour une approche éducative de l'utilisation des smartphones et des réseaux sociaux par les élèves et leurs conséquences.** »

D'autre part, les difficultés de communication entre tutelles, et entre EPLE et tutelles, se faisaient de plus en plus prégnantes. Ainsi, en 2015, le DASEN de mon département bloquait pendant de longs mois une formation rectorale destinée aux personnels de direction, et relative à la sécurité du numérique : « la collectivité territoriale aurait pu en prendre ombrage ».

Le CSN de 2016 s'est aussi fait l'écho de ces difficultés de coordination et a adopté le texte suivant : « **La politique du numérique doit répondre, dans le cadre de conventions tripartites, d'une part, aux impératifs pédagogiques, administratifs et financiers de l'EPLE et, d'autre part, à une maintenance efficace prise en charge par la collectivité territoriale sécurisant l'usage de ces outils et un renouvellement des équipements selon un plan pluriannuel.** »

La pédagogie c'est l'art de la répétition, ou inversement. Mais, face à la surdité quasi-totale de nos interlocuteurs, l'agacement était plus que perceptible lors du CSN de novembre 2017. Les problématiques étaient identifiées, repérées, évidentes, et pourtant l'histoire se répétait sans fin, ce qui nous conduisait à adopter le texte suivant.

« **En complément des motions du CSN de mars 2016, les personnels de direction constatent que les applications numériques désuètes, pléthoriques et redondantes, ni testées ni évaluées, parfois même dysfonctionnantes, les détournent de leurs missions d'encadrement et de pilotage, et dégradent leurs conditions de travail. De plus, suite aux réformes et annonces récentes, de nombreuses applications nationales ne sont pas livrées à temps pour une mise en œuvre sereine et efficace.** »



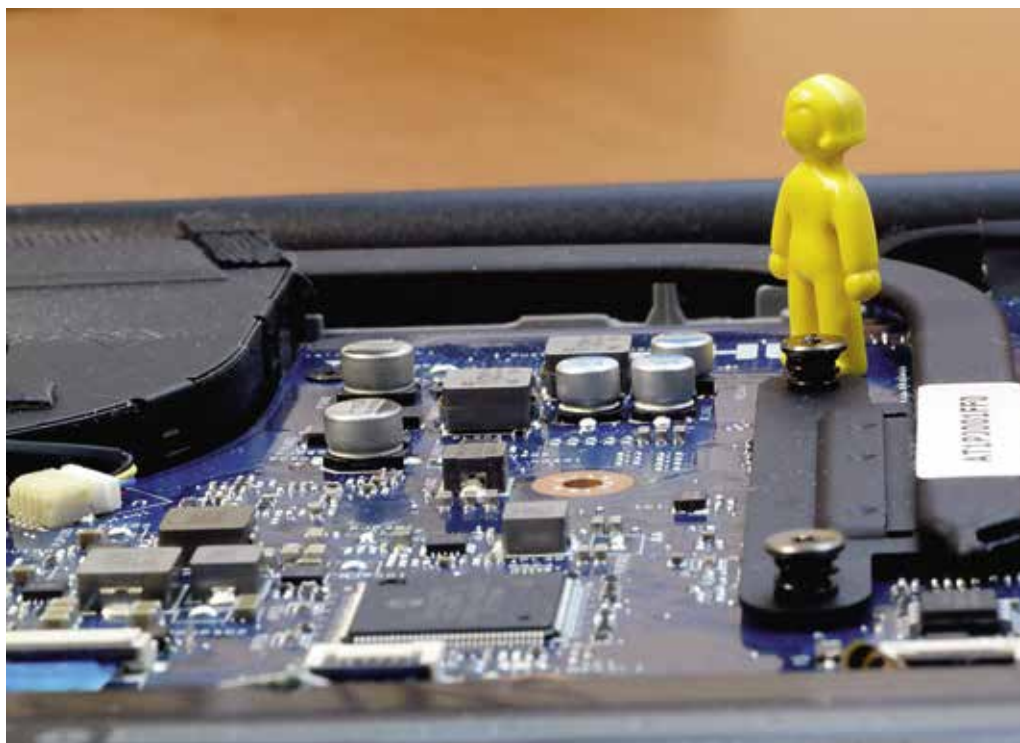


Notre syndicat a soutenu la création des téléservices. Ils correspondent à une vraie logique de service public. Mais quels téléservices ?

Si le SNPDEN a approuvé le principe d'une télé inscription, le téléservice associé s'est montré si peu adapté à la réalité du terrain que dès la 2<sup>e</sup> année un mot d'ordre de boycott était lancé. S'il n'est plus actif désormais, bon nombre de collègues choisissent de travailler avec des logiciels gratuits et bien plus efficaces. D'autre part, s'agissant de l'envahissement désormais permanent de nos vies par le numérique, nous avons rapidement constaté que le droit à la déconnexion inscrit dans la loi travail avait peu de réalité pour notre métier. Enfin, ce que nous constatons, manque de concertation – de formation – d'adaptation au terrain, près de 15 ans plus tôt, n'avait guère changé. Aussi en 2018, le congrès de Colmar adoptait le texte suivant.

#### « LE SNPDEN UNSA EXIGE :

- la création de groupes de travail académiques dédiés à l'utilisation des messageries visant à une rationalisation et harmonisation des pratiques et des échanges ;
- des téléservices ergonomiques, simples d'utilisation, robustes, compatibles avec les logiciels utilisés en EPLE, cohérents et interopérables, déployés dans un environnement sécurisé, en déléguant aux EPLE les moyens pour ne pas oublier les familles les plus éloignées du numérique ;
- l'élaboration d'un calendrier académique annuel, intégré au calendrier national, concerté, des opérations informatiques de gestion dont les personnels de direction ont la responsabilité ;
- une concertation systématique des chefs d'établissement, responsables de l'utilisation du numérique en EPLE, dans le cadre de la mise en place de toute nouvelle opération concernant le numérique pilotée par l'État ou les collectivités territoriales ;
- une formation initiale et continue des utilisateurs à l'occasion de tout déploiement d'application numérique nouvelle ;



- un accompagnement et une formation des personnels de direction par les rectorats sur la mise en place du RGPD (Registre général sur la protection des données personnelles).

Le congrès du SNPDEN-UNSA donne mandat à l'ESN, dans le cadre du GNPD (Groupe National des Personnels de Direction), d'exercer sa vigilance dans la mise en place des groupes de travail et dans le déploiement des applications informatiques nationales et des portails numériques locaux. »

Force est de constater que malgré nos interventions en académie, auprès de la direction du numérique, en GNPD, le contexte n'évoluait guère alors que les conditions de travail des personnels de direction subissaient une constante dégradation largement due aux motifs suscités. Aussi, le CSN de janvier 2019 adopta la résolution suivante :

« Dénoncé depuis des années par le SNPDEN-UNSA, ce récurrent sujet des applications numériques, caractérisées par un excès d'information et conduisant à l'irrationalité, à l'indécision ou à l'urgence, dégrade de manière importante nos conditions de travail et d'exercice du métier... Le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'ESN pour rassembler témoignages, questionnements, diagnostic et propositions dans la perspec-

tive de publication d'un LIVRE NOIR DU NUMÉRIQUE. »

Nous y sommes, et depuis le 16 octobre 2019, un groupe de travail formé de la commission Métier et de 14 représentants syndicaux des académies y travaille, en vue d'une présentation au prochain CSN de janvier. □

# E3C : exemple vivant du cauchemar numérique

*Les rectorats, accompagnés des responsables des divisions des examens et concours (DEC) ont commencé dans différentes académies à réunir les personnels de direction pour leur indiquer quelle organisation était attendue pour les épreuves communes de contrôle continu (E3C). Dans ce domaine, on annonce une certaine autonomie des établissements. Mais il est des mises en œuvre où la ligne de partage entre autonomie des EPLE et abandon des lycées à leur sort semble bien tenue. Et les examens organisés une fois en juin, seront désormais organisés six fois dans l'année. Quel est donc le rapport avec le numérique ? C'est que pour la première fois, à grande échelle, on entend mettre en œuvre la numérisation des copies.*

Au départ, ça ressemble à une bonne idée. On a en effet tous tremblé à l'idée que des copies soient perdues, qu'un correcteur imprévoyant les oublie dans un train, ou qu'un acte de malveillance oblige des centaines, parfois des milliers d'élèves à reprendre le chemin des salles d'examens. Avec tout ce que cela implique de questionnement sur le traitement équitable des candidats, les chances de réussite à cette deuxième épreuve, et les conditions de re-correction, etc. La numérisation des copies permet de créer une sorte de sauvegarde qui doit simplifier nombre de procédures : facilitation du stockage, accès à la copie, possibilité de double-correction, sécurisation du parcours de cette copie, etc.

Mais que vaut vraiment cette solution ? Comme trop souvent, avec la numérisation des procédures de travail, on échange des problèmes contre d'autres problèmes. Voilà donc comment elle est prévue.

Pour organiser ces épreuves communes de contrôle continu, on passe par trois applications : Cyclades, Imag'in et Santorin. Cyclades permet de convoquer les élèves, Imag'in les enseignants, et Santorin traite de la numérisation des copies. Ces applications se veulent structurantes et communicantes entre elles. Mais, elles supposent une telle charge de travail qu'elles ne communiquent en fait qu'avec celui qui passe son temps à les renseigner. En gros, tout est fait automatiquement, quand on saisit tout ce qu'il faut faire avec un luxe de détails. C'est à se demander si ce ne sont pas les applications qui profitent du travail de l'automate personnel de direction que la procédure asservit. A titre d'exemple, dans le cadre d'une correction des E3C en interne, Santorin exige une saisie élève par élève : il faut renseigner pour chaque élève ses enseignements de spécialité et les professeurs qu'il a en classe, pour que le logiciel compose les lots de copies à corriger par correcteur, en

évitant que l'élève ne soit corrigé par son professeur.

Trois applications donc, sans interopérabilité (pas de bascule depuis le logiciel d'EDT possible), qui posent bien des questions.

Du point de vue de l'établissement, les applications Cyclades et Imag'in sont-elles bien utiles ? La direction d'un établissement a-t-elle besoin d'autre chose qu'un fichier Excel et un bon vieux publi-postage pour convoquer ses propres élèves ? En quoi Imag'in est-elle indispensable quand il s'agit de convoquer des enseignants à des surveillances ? Quand un paiement complémentaire est en jeu, on peut comprendre son intérêt, mais quand



il s'agit de surveillances s'inscrivant dans le cadre des obligations réglementaires de service (ORS) ne peut-on pas rester dans le cadre restreint du changement d'emploi du temps? On peut même se demander quels avantages on tirera vraiment de Santorin si la correction doit être entièrement gérée par les enseignants de l'établissement?

Mais, si l'on veut instruire la question à charge et à décharge, et qu'on veut bien appliquer une présomption de compétence ou de bon sens aux esprits chargés de concevoir ces procédures, il faut aussi rechercher les raisons valables d'une mise en œuvre aussi absurde. Du côté des rectorats et des divisions des examens et concours, on avance l'argument de la sécurité de l'organisation des examens: garanties d'un traitement équitable des candidats, sécurisation du parcours des copies, égalité de traitement, etc. Tout cela est bien plus que louable. Mais faut-il vraiment partager de mauvais outils parce qu'on ne se fait pas confiance pour mettre en œuvre de bons principes?

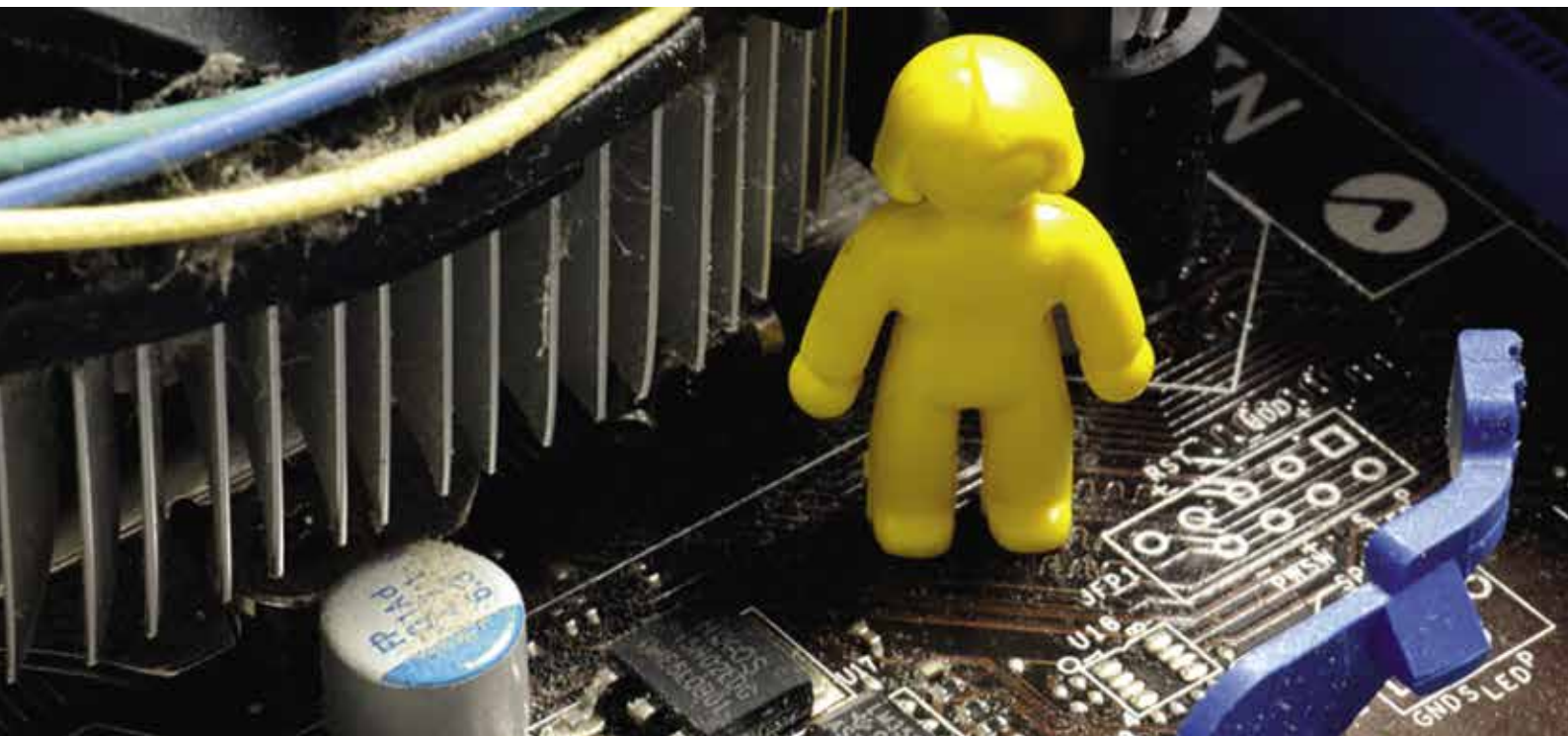
C'est ainsi qu'on en revient à une analyse que le SNPDEN porte depuis déjà longtemps. Imposer pour des épreuves de contrôle continu des outils conçus pour des divisions centralisées des examens et concours n'a de sens que dans une logique du contrôle et de la défiance. Entre les directions d'établissements et leurs

enseignants et élèves, on introduit trois nouvelles applications. On voulait simplifier le bac, on rend son organisation plus complexe.

Les services centraux feignent la neutralité des applications qu'ils insistent pourtant à voir utilisées par tous les établissements scolaires. Mais en réalité, chaque nouvelle application, chaque renouvellement de procédure hors sol, dépoussière les établissements de leur autonomie d'organisation, et leurs directions de leur expertise de terrain. Quand on met entre le personnel de direction et l'élève qui passe un examen trois applications informatiques, on a placé entre le chef et le candidat des dizaines d'heures de réunions, d'explication et de saisie, des centaines de pages de vade-mecum et de manuels d'utilisation, et une palpable insécurité professionnelle pour les organisateurs d'examens. C'est donc notre travail et notre professionnalité qu'on peut, par mégarde, interroger et piétiner avec de bonnes intentions et de médiocres applications. Au final, on devra toujours compenser l'inefficacité des outils qui sont conçus pour nous aider. Et l'on assiste à un retournement assez inouï du processus de travail. Alors qu'historiquement c'est la main qui donne à l'outil son mouvement, désormais, c'est l'outil qui impose à la main sa direction. En ce sens, le numérique n'est définitivement pas neutre. Et, en ce sens aussi, il n'est

pas si éloigné qu'on pourrait le penser de l'image de ces monstrueux rouages qui absorbent Charlie Chaplin dans *Les Temps modernes*.

À l'heure où nous rédigeons ces considérations, nous ne savons pas ce qu'il adviendra de la « simplification » de l'organisation du bac. Mais la mise en place des E3C témoigne de certaines tendances qui sont à l'œuvre quand il est question du numérique à l'école. Tout d'abord, c'est toujours un sujet d'étonnement que de constater à quel point les plus bureaucratiques des dispositifs (Cyclades, Santorin, Imag'in) prennent les dehors enjôleurs d'îles paradisiaques, comme si l'on voulait désigner une chose par son contraire. Mais l'archipel est loin de faire rêver, à moins qu'il ne nous annonce que chaque application est bien isolée et coupée du monde du fait de son insularité. Et c'est bien ce qui peut nous poser problème! C'est ainsi que les applications qui permettent la communication fragmentent les procédures. Le bac qu'on veut simplifier tourne à l'usine à gaz. Et nous devons nous mettre au service des outils numériques qui sont supposés nous aider, comme si le numérique ne pouvait être que le prolongement désuet d'un machinisme archaïque. Voilà donc comment le diable se niche dans les détails bureaucratiques, et alimente encore un peu plus un ras le bol bien légitime! □





# À chaque rentrée, un nouveau challenge à relever !

*Dans le contexte de la réforme du lycée général et technologique, la préparation de la rentrée scolaire 2019 a été particulièrement complexe. En effet, les équipes de direction ont été plus mobilisées que jamais, et il convient de souligner leur engagement déterminant pour assurer une rentrée réussie. D'ailleurs, le sondage réalisé en septembre 2019 auprès de nos adhérents fait ressortir que 72 % d'entre eux y ont passé plus de temps que d'habitude.*

Si d'après ce même sondage, 94 % des personnels de direction sont convaincus du bien-fondé de la réforme, les conditions de préparation de la rentrée 2019 ont été difficiles. L'année scolaire 2018-2019 a été éprouvante, marquée notamment par les mouvements lycéens et un déroulement parfois chaotique de la session du baccalauréat (grève des enseignants, rétention des notes des candidats, boycott des jurys...) qui ont affecté le travail quotidien des personnels de direction. La fatigue, voire l'épuisement, de nos collègues ont été soulignés en cette rentrée lors de la Conférence nationale du SNPDEN des 10 et 11 septembre. Les vacances estivales ont été très courtes pour les proviseurs adjoints en charge de la confection des emplois du temps, ce qui est encore une fois confirmé par le sondage qui révèle que 60 % des personnels de direction de lycées ont pris moins de congés que d'habitude. Globalement, la rentrée s'est bien passée mais à quel prix ? Il a fallu cette année encore plus d'anticipation, de temps et d'énergie pour donner aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage et pour un résultat parfois décevant. Les difficultés liées à la mise en œuvre de la réforme vont s'intensi-

fier avec son application en classe de terminale à la rentrée 2020. La faisabilité technique inquiète les personnels de direction.

Pour mettre en œuvre la réforme, la concertation au sein des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) d'une part, et entre les directions de différents EPL d'autre part, a été fondamentale. On peut noter également que dans certaines académies, à l'instar de celle de Versailles, une coordination avec les corps d'inspection, les services des rectorats, les DSDEN et les collectivités territoriales a été mise en place. Des groupes de travail aux niveaux national, académique, départemental et en bassins se sont réunis tout au long de l'année scolaire 2018-2019. Ces espaces d'échanges ont été fructueux tant du point de vue de la mise en œuvre pédagogique que technique. Des outils ont été élaborés au niveau national et académique pour faciliter le travail des équipes de direction, comme les logiciels de constitution des classes de première.

Dans les lycées, les personnels de direction ont beaucoup communiqué et



Cécile POYET,  
Commission Métier

explicité les enjeux de la réforme. Dès décembre 2018, des réunions d'informations ont eu lieu à destination des élèves et de leurs familles. Un sondage sur le choix des trois spécialités de première a été fait par les chefs d'établissement dès le début du deuxième trimestre, afin de prévoir les moyens nécessaires dans le cadre de la dotation globale horaire (DGH). Ces choix étant provisoires, il a été nécessaire de s'adapter à leur évolution lors des conseils de classe du troisième trimestre, ce qui a engendré une charge de travail supplémentaire. L'accompagnement des personnels de direction auprès des professeurs principaux a été essentiel pour qu'ils conseillent au mieux les lycéens et leurs familles dans leurs choix, en cohérence avec leur projet d'orientation.

Il y a lieu, par ailleurs, de souligner le rôle du conseil pédagogique qui a permis de réfléchir avec les équipes enseignantes aux applications, voire à la traduction pédagogique, de la réforme.

La première d'entre-elles, acte essentiel, consiste en l'élaboration des emplois du temps qui contribuent au bon fonctionnement de l'établissement et participent à l'instauration d'un climat scolaire serein. Au mois de juin 2019, certains IA-DASEN ont impulsé des réunions pour fixer et encadrer les modalités de changement d'établissement pour les élèves qui souhaitaient suivre une spécialité non enseignée dans leur établissement d'origine.

Cette année, le défi à relever par les proviseurs adjoints a été encore plus grand en raison des spécificités de la réforme. Les difficultés de fin d'année, précédemment évoquées, ont retardé les travaux de répartition de services, la constitution des classes et la construction des emplois du temps. Il fallait en outre combiner deux systèmes parallèles et différents, l'un nouveau en classe de première, l'autre préexistant pour les niveaux seconde et terminale. A contrario, la fin des enseignements d'exploration et des travaux personnels encadrés (TPE) a simplifié les emplois du temps, en supprimant les alignements nécessaires et en libérant des salles spécifiques telles que des laboratoires ou salles informatiques. Cela a ainsi permis de récupérer de l'espace pour placer les cours du nouvel enseignement de sciences numériques et technologie (SNT), obligatoire pour tous les élèves de seconde à la rentrée 2019.

La difficulté majeure cette année a été l'élaboration des emplois du temps des classes de première en raison de la multiplicité des choix de combinaisons de spécialités. Afin de respecter le principe du libre choix des spécialités par les élèves et leurs familles et d'éviter de reconstituer les anciennes séries ES, S et L en voie générale, la constitution des classes de première a été un véritable « casse-tête ». Cette difficulté a été constatée non seulement dans des lycées de catégories 4 et 4<sup>e</sup> exceptionnelle, par les fortes contraintes de locaux et l'impossibilité d'aligner toutes les spécialités, mais aussi dans des lycées de catégories 1 à 3 pour des questions de ressources humaines, lorsque par exemple, un professeur a plusieurs groupes dans une même spécialité. Le placement des enseignements de spécialité a pu se révéler difficile puisque, dans une même classe, coexistent parfois des enseignements scientifiques

avec des dédoublements obligatoires et d'autres sans dédoublement. Ajoutons, qu'il fallait également tenir des comptes des langues vivantes suivies par les élèves, des options facultatives, des contraintes de locaux et de disponibilité des matériels pour certaines spécialités, ainsi que de l'équilibre des services de demi-pension, tout en maintenant une cohérence pédagogique au service de la réussite des élèves.

En application de la note de service 2018-115 du 26 septembre 2018 portant sur la procédure d'orientation en fin de classe de seconde (MEN - DGESCO A1-4/NOR: MENE1826273N), des conventions ont pu éventuellement être mises en place entre deux établissements géographiquement proches afin de permettre à leurs élèves de suivre des enseignements de spécialité qui n'étaient pas offerts dans leur lycée de scolarisation. Dans ce cas, ce dispositif a engendré des contraintes et difficultés supplémentaires dans l'élaboration des emplois du temps.

Enfin, le constat partagé par un grand nombre de personnels de direction est que si les emplois du temps des professeurs sont restés globalement satisfaisants, ceux des élèves de première sont nettement dégradés au regard des années passées. Des établissements ont dû placer des cours le mercredi après-midi, voire le samedi matin. Certains enseignements optionnels ont même été délaissés en raison de leurs horaires tardifs. On peut déplorer de nombreux « trous » dans l'emploi du temps de certains élèves, avec une amplitude journalière

et hebdomadaire très importante occasionnant de la fatigue et, accessoirement, une perte de temps, voire un risque de décrochage. On peut s'inquiéter aussi des répercussions en termes de vie scolaire. Il conviendra de réfléchir à la gestion des élèves hors de la salle de classe et trouver des solutions pour les encadrer durant les heures de pause et développer leur autonomie: aménager de nouveaux espaces de travail individuel ou collaboratif des élèves, développer le tutorat entre pairs, accompagner les élèves dans leur travail personnel, favoriser l'engagement citoyen (CVL/MDL), [...].

Notons aussi qu'il n'a pas toujours été facile de trouver des volontaires parmi les enseignants pour assurer la fonction de professeur principal dès lors que seuls les professeurs du tronc commun ont tous les élèves d'une même classe. On peut s'interroger également sur « l'effet classe » puisque les élèves sont répartis dans plusieurs spécialités et langues vivantes durant un nombre d'heures hebdomadaire conséquent.

Face à la charge croissante qui incombe aux personnels de direction et aux responsabilités associées, une réflexion sur notre métier est engagée par notre syndicat depuis plusieurs années. Philippe Vincent, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, a proposé au ministre, lors du groupe national des personnels de direction (GNPD) du 23 août dernier, l'ouverture de négociations pour aboutir, au plus tard en 2020, à un nouveau protocole d'accord, voire un nouveau statut. □



# Les PIAL

*Pôles inclusifs d'accompagnement localisés*

*Des avancées majeures dans la prise en charge des enfants, mais une charge de travail encore alourdie et une responsabilité supplémentaire, sans concertation préalable et sans compensation.*

Le 27 août 2019, notre ministre Jean-Michel Blanquer donnait une conférence de presse pour annoncer le lancement du grand service public de l'école inclusive. Ce plan de transformation s'articule autour de 7 axes, dont fait partie le déploiement, à la rentrée 2019, des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) au sein de 300 circonscriptions du premier degré, de 2 000 collèges avec Ulis et de 250 lycées professionnels avec Ulis également, soit auprès de 2,5 millions d'élèves au total. Le dispositif expérimental ayant vocation à être généralisé progressivement d'ici la rentrée 2022.

## QUELQUES MOTS SUR LES PIALS ET LEURS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Des EPLE (collèges ou LP) ont été désignés volontaires par les rectrices et recteurs pour devenir tête de réseau PIAL, parfois sans avoir connaissance du périmètre de responsabilité qui allait leur incomber. Cette désignation a été réalisée, selon les académies, entre fin juin et début juillet. Les chefs d'établissement sont ainsi devenus du jour au lendemain DRH, gestionnaires de flux et d'affectation, mais aussi destinataires des éventuelles plaintes de familles. Ils sont devenus pilotes des PIALS, quasiment du jour au lendemain, sans que rien ne soit vraiment prêt.

La délégation du pilotage des accompagnants d'élèves en situation de handi-

cap (AESH) au sein d'un réseau s'inscrit dans la volonté ministérielle d'installer une GRH de proximité, au plus près des besoins du terrain.

## UN TIMING DISCUTABLE ET DES DÉLAIS INTENABLES POUR TOUT LE MONDE... SAUF POUR LE MINISTÈRE...

La circulaire de rentrée spéciale école inclusive n° 2019-088 du 5 juin 2019 et le vade-mecum afférent détaillent bien les objectifs, les conditions et les attendus, mais le moins que l'on puisse dire est que le timing était très ambitieux, voire irréaliste. Qui d'entre nous avait le luxe de préparer cette évolution, pour ne pas dire révolution, en juin 2019, de surcroît dans une période au cours de laquelle nous ne devons que conduire les opérations d'examens, d'orientation, d'affectation et de préparation de rentrée. Qui a imaginé que l'ensemble des acteurs impliqués dans cette mise en place serait prêt le 3 septembre? Pourquoi une telle précipitation?

Parce que notre ministre va vite, très vite, trop vite... Toujours très présent dans les médias, le slogan, répété partout à l'envi, était: « à la rentrée, mon AVS m'attend dans mon école et mon collège »; ce qui devait constituer une révolution et qui n'a pas été sans conséquences pour les chefs d'établissement, nous y reviendrons plus tard.



Didier GEORGES,  
Commission Métier

Nous avons donc appris « au fil de l'eau » et compensé au mieux le décalage constant entre les annonces ministérielles (tout va bien et nous sommes très performants dans l'accueil des élèves en situation de handicap) et la réalité du terrain. La très grande majorité des chefs d'établissement a eu du mal à obtenir la bonne liste des élèves ayant besoin d'accompagnement, d'autant que les notifications MDPH faites en juin n'avaient pas été toutes transmises aux écoles et collèges. Les listes d'AESH affectés dans les PIAL se sont avérées souvent fausses et/ou incomplètes et ne tenaient pas compte des démissionnaires de l'été, des congés et autres changements. Même les enseignants référents handicap ont été pris de court; ils ont dû improviser et chercher les bonnes informations. Les IEN AESH ont fait de leur mieux mais ne disposaient pas non plus de toutes les informations au 3 septembre. La course contre la montre a pu commencer...

## AESH, DES CONTRATS PLUS LONGS ET UN STATUT RENFORCÉ, MAIS PLUS DE FLEXIBILITÉ

Les services rectoraux ont eux aussi rencontré leur lot de difficultés puisqu'il a fallu recruter vite, et en nombre, de nouveaux AESH, alors que tout le monde sait que le vivier était tari depuis bien longtemps. Dans certains départements ruraux, les DSDEN n'ont plus aucun candidat. Le ministère a certes expliqué que le statut des AESH était amélioré, que les contrats étaient établis pour 3 ans et que la rémunération serait améliorée, il n'en demeure pas moins que la fonction reste peu attractive et peu rémunératrice. Beaucoup de contrats AESH sont des contrats à temps partiel et c'est sans doute



là un des premiers écueils pour stabiliser et pérenniser les personnels recrutés.

Les AESH doivent désormais faire preuve d'une grande flexibilité puisqu'ils sont affectés à un PIAL. Le cas échéant, le chef d'établissement tête de réseau et son coordonnateur peuvent les déplacer, modifier leurs jours et heures de travail selon les besoins du moment (absences d'un collègue, absence d'un élève...). Cette flexibilité, inscrite dans leur nouveau statut, n'est quand même pas de nature à rassurer les prétendants éventuels. Les organisations syndicales représentatives se sont déjà emparées du sujet et organisent la contestation autour de ce nouveau statut.

Dans au moins deux académies, des AESH n'ont pas été payés en septembre. Le nombre d'embauches a créé un « bouchon administratif ». C'est inadmissible quand on sait que ces personnels sont souvent dans des situations précaires financièrement. Comment est-ce possible ?

### LE TRIPTYQUE DE PILOTAGE DES PIAL : IEN, CHEF D'ÉTABLISSEMENT, COORDONNATEUR

Les IEN de circonscription sont désignés dans la circulaire comme co-responsables et copilotes du PIAL avec le chef d'établissement. Ils sont épaulés dans leur mission par un coordonnateur de pôle.

Administrativement, chaque AESH étant rattaché au collègue ou LP « tête de pôle », on sait déjà qui va devoir gérer ces agents. La place des IEN est sans doute à redéfinir et l'on peut s'inquiéter d'ores et déjà de leur rôle lorsque le dispositif sera généralisé à toute une circonscription.

Le troisième acteur de ce pilotage est le coordonnateur de PIAL qui, pour 4 heures hebdomadaires, appuie le chef d'établissement dans ses missions. Selon les académies, ce sont des AESH déchargés, des enseignants volontaires payés en IMP ou en HSA, des personnels issus des inspections de circonscriptions (conseillers pédagogiques ou autres). Certains PIAL n'ont à ce jour pas de coordonnateur désigné.

Le ministre a clairement fixé des objectifs aux recteurs, mais il leur a laissé toute autonomie d'organiser le lancement et le fonc-

tionnement des PIAL, ce qui crée donc sur le territoire national autant de méthodes et d'organisations différentes que de départements. Une harmonisation s'impose sans doute.

### À L'HEURE DU PREMIER BILAN, LA POSITION DU SNPDEN

Le SNPDEN est évidemment favorable à toute initiative qui tend à favoriser et améliorer l'école inclusive, mais pour reprendre une formulation qui nous est chère depuis quelques mois : « à quel prix ? » et « dans quelles conditions ? ».

Les sections académiques du SNPDEN ont tenu leurs assemblées générales ces derniers jours et les PIAL ont suscité énormément de réactions chez les collègues têtes de réseaux. Le ministère a mis en place ce dispositif, sans concerter les acteurs impliqués, et sans même imaginer une quelconque compensation (les 4 heures de coordination n'y suffisent pas). La charge de travail que donne cette mission supplémentaire à nos collègues est considérable. La responsabilité qui leur incombe, en particulier sur un sujet sensible comme le handicap, est oppressante, car désormais, les familles des enfants notifiés MDPH et ayants droit à un accompagnement collectif, mutualisé ou individuel peuvent se retourner juridiquement contre le chef d'établissement responsable de pôle si l'accompagnement n'est pas mis en œuvre. Des collègues ont déjà été menacés de plainte par des familles dont l'enfant n'avait pas d'AESH à la rentrée. Le ministre a dit que les enfants avaient tous un AESH qui les attendait dans leur école. Doit-on comprendre que nous faisons mal notre travail ?

#### ACADÉMIE DE LYON Gérard HEINZ, SA

*Les collègues sont philosophiquement favorables à tout ce qui peut améliorer l'école inclusive. L'inquiétude majeure exprimée en AGA concerne le vivier des AESH qui, sur la métropole lyonnaise ou Stéphanoise, semble tari. De nombreux anciens AVS sont partis et il semble difficile d'en recruter de nouveaux, le compte n'y est pas. Il est difficile de répondre à la commande ministérielle quand on ne dispose pas des ressources en nombre suffisant. Les coordonnateurs ont été recrutés chez des PE chargés d'ULIS, dans le corps des AESH.*

Nous sommes donc encore une fois mis devant le fait accompli !

### ENCORE DES INJONCTIONS PARADOXALES

Dans la circulaire, il est demandé aux responsables de PIAL d'organiser très tôt des entretiens (enfant, famille, enseignants ou professeurs des écoles, AESH accompagnant...) afin de répondre au mieux aux besoins de l'enfant. Est-ce à dire aux collègues que les nombreuses équipes de suivi de la scolarisation (ESS) que nous conduisons tout au long de l'année ne suffisent pas ? Est-il vraiment nécessaire de doubler ces ESS qui réunissent déjà l'ensemble des acteurs et partenaires impliqués ? Le mois de septembre, puisqu'il s'agit de cette période qui est ciblée, nous offre-t-il le temps suffisant pour mener ces entretiens ?


La réponse est bien évidemment NON. Puisque nous disposons des guides d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) qui spécifient tous les aménagements et besoins particuliers des enfants concernés, utilisons-les, point final !

Pour simplifier, nous étions déjà responsables de tout, nous sommes désormais responsables de plus que tout.

Ce transfert de responsabilités, dans de telles conditions, sans concertation préalable, sans compensation (financière ?) est tout simplement inacceptable du point de vue de la méthode et des délais impartis. Notre organisation syndicale travaille sur une motion à ce propos qui sera sans nul doute débattue en CSN. □

#### ACADÉMIE DE CAEN Hugues BROUSTAIL, SA

*Les collègues têtes de pôles ont été sollicités fin juin par les services départementaux. Ils ont dû donner une réponse dans des délais très courts, sans connaître le périmètre de leur responsabilité. Ils ont été surpris et mécontents de constater que les PIALS 2019-2020 sont étendus et que leur responsabilité est largement engagée bien au-delà des PIALS expérimentaux de 2018-2019. Les nouveaux AESH recrutés en septembre n'ont pas été payés, ce qui est très dommageable au dispositif. Ils déplorent que leur soit imposée une responsabilité supplémentaire majeure sans compensation financière ou humaine.*



# Carrière, à la croisée des chemins...

*Notre métier est très certainement à la croisée des chemins, nous vous proposons donc un dossier complet carrière.*

*À la croisée des chemins, parce que nous pouvons désormais, avec tout le recul nécessaire, mesurer les évolutions, et améliorations, apportées par la valorisation des carrières dans le cadre du PPCR.*

*À la croisée des chemins, parce que l'entrée dans le métier doit désormais faire l'objet d'une nouvelle réflexion ; parce que notre formation doit être une constante préoccupation.*

*À la croisée des chemins, parce que le SNPDEN tient à l'accompagnement de tous les personnels de direction et que les faisant fonction doivent bénéficier de conditions d'accès facilitées au statut des personnels de direction.*

*À la croisée des chemins, enfin, parce qu'il nous faudra faire preuve de la plus grande attention quant aux réformes annoncées relatives aux retraites. C'est pourquoi, en plus des analyses qui concernent notre métier, nous publions ici un fascicule très complet de l'UNSA sur la question.*



# Parcours professionnels, carrières, rémunérations : pour en finir avec les idées reçues !

*On entend régulièrement dire que la fusion des 2<sup>e</sup> et 1<sup>res</sup> classes, ainsi que la refonte de la grille des rémunérations engagées à partir de 2017, suite à l'accord sur les Parcours professionnels, carrières et rémunérations dans la fonction publique (PPCR), n'ont apporté aucune amélioration au sort des personnels de direction. C'est faux ! Voilà pourquoi...*

Il est effectivement difficile de se faire une idée claire de la situation sur des sujets aussi complexes et techniques. Difficulté d'autant plus importante que la mise en œuvre du protocole d'accord s'est étalée dans le temps, et qu'une politique publique commune à toutes les fonctions publiques a trouvé des applications assez diverses selon les corps professionnels.

La mesure étant désormais installée, il est temps de l'examiner avec le recul critique que confère l'expérience. C'est ce que nous vous proposons, chiffre à l'appui. Ceci nous permettra ensuite de déconstruire quelques fausses idées sur la question.

Pour cela, il faut commencer par poser une méthode d'analyse de notre rémunération, ce qui nous permettra, après avoir isolé les paramètres pertinents et un champ d'observation significatif, de mesurer l'évolution de nos salaires avant et après la mise en œuvre des accords sur les PPCR.

## 1 Quelques éléments de méthodologie

### **POURQUOI QUAND DEUX PERSONNELS DE DIRECTION DISCUTENT SALAIRE, ILS NE SONT JAMAIS D'ACCORD ?**

Tout d'abord, il faut bien noter que le salaire est le résultat de quelques dizaines d'additions, de multiplication, de soustractions et de pondérations. La poésie des sigles qu'il met en jeu tourne à la liste à la Prévert : CSG, CRDS, RAFF, PC, BI, NBI, CRDS, IFRR, ISR, ICCSG... et désormais ISR. Et enfin, il se compose de traitement de natures différentes (traitement indiciaire, indemnitaire, avantages en nature) et de prélèvements de natures différentes (impôt, prélèvements sociaux, cotisations assurance volontaires). Illisible !

Quels repères prendre alors au milieu de tout ce fatras hiéroglyphique ? Pourquoi ne pas se rattacher à la grille qui fixe l'échelle des rémunérations ? En fait, cette grille est un bon point de départ, sans pour autant permettre de mesurer les gains de rémunérations. Car la grille indiciaire fixe une progression théorique qu'aucun personnel de direction ne connaît dans la réalité. Pour autant, le traitement indiciaire de base reste un point d'appui : il est le seul élément commun à tous les personnels de direction, quand les

BI et NBI varieront considérablement d'un collègue à l'autre. Puisque les postes occupés et les trajectoires de carrière connaissent une grande diversité.

L'autre élément à prendre en compte tient à l'entrée dans le métier : nous ne commençons pas tous avec le même salaire. En effet, le processus du reclassement crée des niveaux de rémunération différents entre deux personnels de direction qui n'ont pas la même carrière préconcurrents.

Dès lors, le reclassement a été ressenti de façon très contrastée en fonction de la situation de chacun. Tel collègue a pu avoir le sentiment que rien ne changeait, tel autre s'est vu passer deux échelons en deux ans.

Et pourtant, tout le monde y a gagné...

### **CHOIX MÉTHODOLOGIQUE**

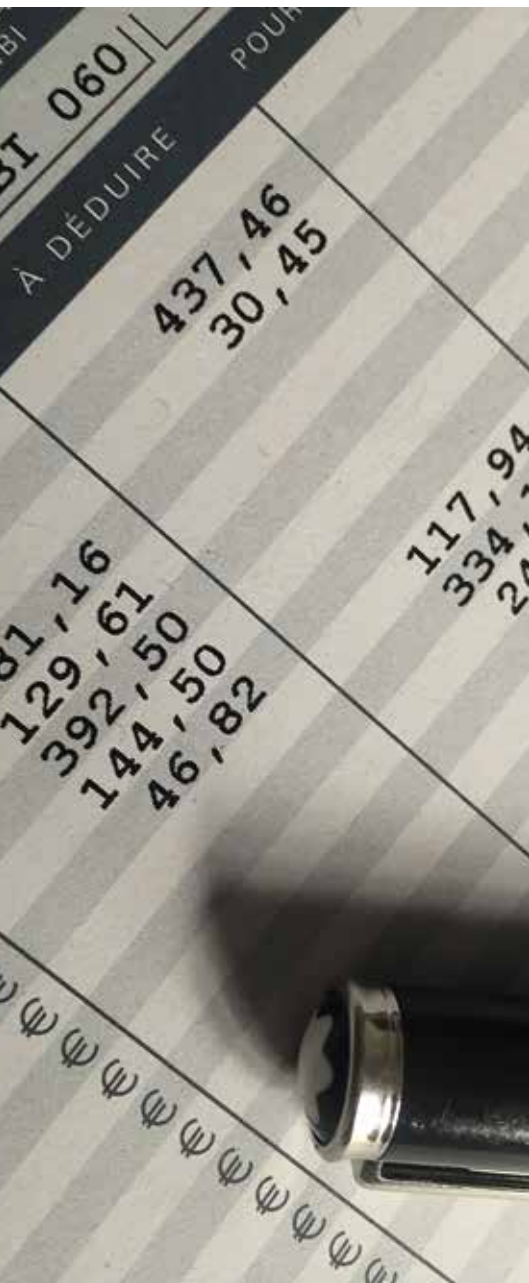
Tout le monde y a gagné. Seulement, on a toujours le sentiment de perdre quand on a moins gagné qu'on ne le pensait. Pour démontrer objectivement le gain de salaire pour tous, il convient de se débarrasser de tout ce qui peut brouiller la lecture du bulletin de salaire. Il faut donc éliminer toutes les variables liées au poste occupées : BI, NBI, indemnité de résidence, etc. De toute façon tous ces éléments n'ont pas fait l'objet de valorisation ; les écarter permet de simplifier l'équation. On n'examinera donc que le traitement indiciaire de base.

Mais il existe une autre variable qu'il sera difficile de mettre de côté : les différences de parcours et de carrière, le fait qu'on n'entre pas au même échelon dans le métier et n'accède pas à la hors classe ou à la HEB ni de façon systématique, et encore moins avec le même temps d'attente. Pour contourner cette



difficulté il faudra se baser d'une part sur des temps réalistes de passage d'une classe à l'autre et imaginer des parcours type, des sortes de modèles, que l'on pourra comparer. Toute la méthode consiste alors à reconstituer la carrière fictive de M. A et de M. B. M. A entre très jeune dans le métier, il sera personnel de direction plus de 30 ans. M. B entre plus tardivement dans le métier, sa carrière se déroule sur une quinzaine d'années.

Il ne reste plus qu'à calculer tout ce que M. A et B ont gagné en traitement indiciaire de base sur l'ensemble de leur carrière. On procédera à ce calcul deux fois: une première fois en appliquant la grille avant PPCR et une deuxième fois en appliquant la grille après revalorisation indiciaire. Une soustraction permettra alors de trancher la question de la perte ou du gain de salaire.



## Étude des 2 cas

### M. A PASSE LE CONCOURS ENTRE 30 ET 35 ANS, IL A DEVANT LUI PLUS DE TRENTE ANS DE CARRIÈRE

L'entrée dans le métier peut varier d'une situation à l'autre. On fait une hypothèse d'entrée raisonnable et moyenne en imaginant que M. A était professeur certifié à l'échelon 9 de son corps d'origine.

On décide aussi, de façon raisonnable, que M. A, bien évalué, passe d'une classe à l'autre sans aller plus vite que le reste des personnels de direction, mais sans être particulièrement ralenti non plus.

Dès lors, il suffit d'additionner toutes les rémunérations perçues à chaque indice.

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 AVANT PPCR				
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	DURÉE PASSÉE DANS L'ÉCHELON	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
6° A3	963		90	405 615,60 €
6° A2	916	1 an	12	51 442,56 €
6° A1	881	1 an	12	49 476,96 €
11°	821	8	96	368 858,88 €
10°	783	2 ans 6 mois	30	109 933,20 €
9°	734	2 ans 6 mois	30	103 053,60 €
10°	696	7	84	273 611,52 €
9°	662	2 ans 6 mois	30	92 944,80 €
<b>NOMBRE TOTAL DE MOIS</b>			384	
<b>DURÉE DE LA CARRIÈRE DE PERDRE EN ANNÉES</b>			32	
<b>RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE</b>				<b>1 454 937,12 €</b>

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 APRÈS PPCR				
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	DURÉE PASSÉE DANS L'ÉCHELON	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
Échelon spécial	1067	3	36	179768,16 €
	1013	1	12	56890,08 €
	972	1	12	54587,52 €
HEA	972	8	96	436700,16 €
	925	1	12	51948 €
	890	1	12	49982,4 €
10°	830	8	96	372902,4 €
9°	801	2,5	30	112460,4 €
8°	756	2,5	30	106142,4 €
7°	718	2	24	80645,76 €
6°	684	2	24	76826,88 €
		32	384	
<b>RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE</b>				<b>1 587 854,16 €</b>

Après PPCR, pour la même durée et un passage moyen à la HC et à la HEB, on a 1 578 854 de traitement brut indiciaire sur 32 ans. Soit une augmentation de 8.5 % du traitement indiciaire de base.

**O**n peut aussi l'exprimer ainsi, le collègue qui fait 32 ans de carrière selon la grille PPCR gagne chaque mois 322 euros bruts de plus qu'avant la revalorisation des carrières (environ 250 euros net).

Reste à savoir si cette augmentation de salaire se retrouve dans toutes les hypothèses de parcours. Est-ce que ce n'est pas le passage à la hors classe ou à la hors échelle B qui explique cette différence. C'est ce qu'on peut examiner en prenant l'hypothèse d'un collègue avec une carrière courte, collègue qui ne passerait pas à la hors classe.

### PERSONNEL DE DIRECTION AVEC UNE CARRIÈRE COURTE, M. B

L'entrée dans le métier peut varier d'une situation à l'autre. On fait une hypothèse d'entrée raisonnable et moyenne en imaginant que M. A était professeur certifié à l'échelon 9 de son corps d'origine.

Dans ce cas, M. B, professeur certifié aussi rentre à l'échelon 9 dans l'ancienne grille et 6 dans la nouvelle. Mais il est bloqué au sommet de la 1<sup>re</sup> classe quelques années, avec le même salaire. Alors qu'après PPCR, le « blocage » arrive à un échelon plus élevé. Même sans passer à la hors classe, et de façon arithmétique, sur toute sa carrière, sa rémunération est plus élevée après qu'avant PPCR. Nous avons choisi un exemple qui déroule une carrière sur 14 ans.

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 AVANT PPCR			
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
10 <sup>e</sup>	783	30	109 933,20 €
9 <sup>e</sup>	734	30	103 053,60 €
10 <sup>e</sup>	696	84	273 611,52 €
9 <sup>e</sup>	662	30	92 944,80 €
		174	
DURÉE DE LA CARRIÈRE DE PERDIR EN ANNÉES		14,5	
RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE			579 543,12 €

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 APRÈS PPCR (HYPOTHÈSE 2 : SANS PASSAGE HC)				
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	DURÉE PASSÉE DANS L'ÉCHELON	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
10 <sup>e</sup>	830		66	256370,4 €
9 <sup>e</sup>	801	2,5	30	112460,4 €
8 <sup>e</sup>	756	2,5	30	106142,4 €
7 <sup>e</sup>	718	2	24	80645,76 €
6 <sup>e</sup>	684	2	24	76826,88 €
			174	
RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE				632 445,84 €

En 14 ans de carrière, le gain de rémunération est de 52 900 euros.

**P**our comparer avec M. A et ses 32 ans de carrière, M. B perçoit 298 euros bruts par mois en plus après PPCR, soit environ 238 euros nets.

Ce n'est donc pas le passage à la hors classe ou la hors échelle B qui explique cette augmentation. Mais bien plutôt un lissage de la progression des rémunérations. On n'est désormais plus bloqué au sommet de la deuxième classe.

Les simulations d'une carrière longue de 32 ans, sans passage à la hors classe, vont dans le même sens et font apparaître une augmentation de la rémunération indiciaire brute de base de 6 %.

## Conclusion

Sur trois exemples de reconstitution de carrière testés, l'augmentation du traitement indiciaire brut de base varie de 6 à 9 %. En gros, on gagne sur toute la carrière entre 170 et 250 euros nets de plus par mois.

Il y a donc bien revalorisation salariale. Le PPCR est un indéniable progrès.

Est-ce suffisant? Bien évidemment non! Il reste encore de gros écarts entre les situations d'emploi. Le fait d'occuper des postes de telle ou telle catégorie, de passer chef rapidement, d'accéder ou non à la hors classe et la hors échelle B, pèse sur les rémunérations. 7 ou 8 % d'augmentation sur la base indiciaire ne font pas 7 ou 8 % de plus sur tout le salaire. Mais 200 euros net, cela reste un chiffre concret, réel et effectif pour la plupart des collègues.

Les personnels de direction ont donc bien vu leurs rémunérations revalorisées, en valeur absolue. Reste à faire valoir les spécificités du métier, ce que le SNPDEN continuera à porter avec les mandats que lui confient ses adhérents. □



# Évolutions des voies d'accès au métier

À l'issue d'un groupe de travail ministériel qui s'est tenu le 15 mai dernier, plusieurs évolutions ont été envisagées.

## UN PETIT RAPPEL DES CHIFFRES 2019

- 4 440 candidats, dont 42 hors Éducation nationale, soit 1 %;
- 3 368 présents à l'écrit et le chiffre tombe à 0,5 % hors Éducation nationale;
- 1 412 admissibles;
- 650 admis dont un hors Éducation nationale.

C'est dire que le corps des personnels de direction n'absorbe vraiment qu'à la marge des personnels d'autres administrations ou d'autres collectivités.

## UN CONCOURS INTERNE REMODELÉ

Le ministère propose un concours interne revisité et moins académique. Pour ceux d'entre nous qui ont passé le concours à la fin des années quatre-vingt-dix et au début des années 2000, la forme proposée ressemble beaucoup à un copié-collé.

- Une première partie sur dossier, ce qui permettra aux faisant fonction de faire valoir leur expérience. Cela correspond à l'un de nos mandats qui visait à favoriser l'accès au corps de personnels qui, sur le terrain, ont fait leurs preuves et qui sont parfois freiner dans la préparation du concours sous sa forme actuelle.
- Une seconde partie composée d'une étude de cas et d'une présentation du candidat.

## UNE ÉVOLUTION DE LA LISTE D'APTITUDE

Il est envisagé une réduction de la durée des services exigés, 8 ans au lieu de 10, et 4 ans au lieu de 5, en fonction du vivier.

La volumétrie de la liste d'aptitude sera augmentée, 1/6<sup>e</sup> au lieu de 1/15<sup>e</sup>, ce qui doit amener à un recrutement annuel de 100 personnes au lieu de 50 actuellement.

Un groupe de travail doit aussi envisager les améliorations possibles des conditions de première affectation. Actuellement, les personnels recrutés sur liste d'aptitude sont nommés sur les académies déficitaires après les sortants de concours, ce qui présente pour certains un frein.

## UN CONCOURS 3<sup>e</sup> VOIE (LOI DU 11 JANVIER 1984)

Un concours ouvert, entre autres, à ceux qui ont exercé un mandat d'élu, des responsables associatifs pendant au moins 8 ans. Aucune condition de diplôme n'est requise, seules les



Christel BOURY,  
secrétaire nationale de la  
Commission Carrière

épreuves sélectionnent. Le volume de ce concours est de moins de 10 % des postes offerts aux concours. Le classement d'accès est le 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale, avec une reprise d'ancienneté de 6 mois.

## ÉVOLUTION DU DÉTACHEMENT

Il s'agit de se mettre dans les clous de l'évolution PPCR et de modifier la HEA en HEB.

On modifie aussi les conditions de durée d'exercice, qui passent de 10 à 8 ans, et le reclassement pour se faire y compris en hors classe. Cet élément est particulièrement intéressant pour ceux qui sont actuellement avancés, par exemple, dans le corps des agrégés.

L'ensemble de ces évolutions doit être mis en place pour la session 2021, pour le concours interne, et en principe dès septembre 2020, pour la liste d'aptitude et le détachement. □



# Faisant fonction : quel présent et quel avenir ?

*10 ans de bataille! Depuis le congrès de Biarritz en 2009, la question des faisant fonction fait systématiquement l'objet d'un mandat, d'une motion. Du constat d'un recours massif aux faisant fonction à la demande de modalités de concours réservés, en passant par les demandes d'intégration spécifiques, le SNPDEN a toujours soutenu ceux de nos collègues qui n'avaient pas besoin de passer des épreuves scolaires tant ils se qualifiaient chaque jour en passant l'épreuve du feu. Le SNPDEN veut désormais porter une ambitieuse évolution de notre statut et des discussions sur les modalités de recrutement sont ouvertes. L'occasion de faire le point sur les faisant fonction.*

Depuis plusieurs années, constat est fait que le rôle des faisant fonction est devenu incontournable et indispensable dans toutes les académies. Le corps des personnels de direction ne comprenant aucun volant de remplacement assuré par des titulaires, si ce n'est à un rythme effréné de chaises musicales qui opacifie encore un peu plus le mouvement.

Il est indéniable que l'engagement de ces personnels permet de pallier les absences de collègues. Notre métier met de plus en plus à mal les personnels titulaires et engendre un nombre croissant d'arrêts maladie.

Au-delà de cette question des risques psychosociaux, force est de constater que le recrutement par concours ne permet pas de pourvoir la totalité des postes vacants.

Les collègues faisant fonction, syndiqués ou non au SNPDEN, font l'objet de traitements diversifiés selon les académies. Certains sont rémunérés sous forme de

prime depuis des années, d'autres uniquement depuis 2016, et ce à des taux variables.

Qu'en est-il aujourd'hui des perspectives d'évolution d'un réel statut de ces personnels ?

Certains peuvent choisir de ne pas passer le concours afin d'être maintenus dans leur académie d'origine. C'est un choix : mais celui-ci interroge sur l'affectation des lauréats concours sur des postes que refusent ces mêmes faisant fonction.

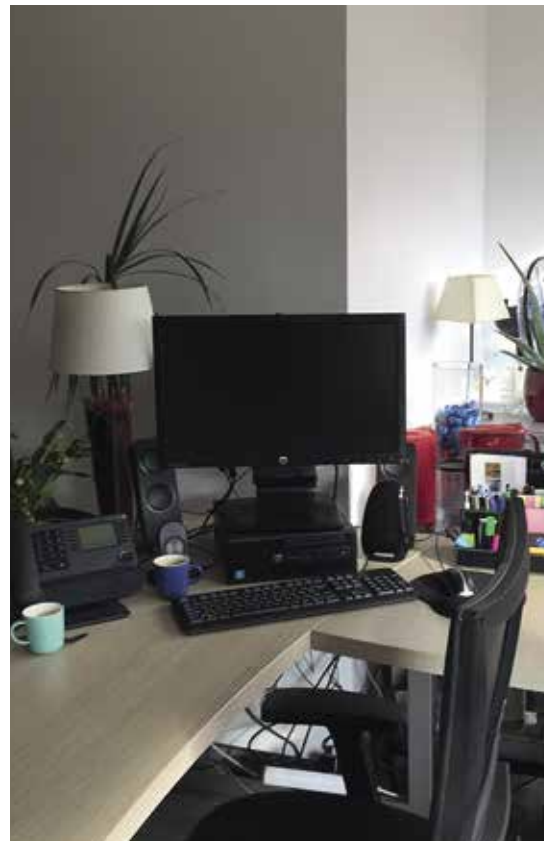
D'autres néanmoins, dès la première année, s'impliquent dans la présentation du concours avec un succès variable.

Se pose alors la question légitime de savoir comment un faisant fonction peut échouer au concours et être jugé compétent pour poursuivre une mission l'année suivante dans un EPLE ?

Le collègue n'est pas forcément incompetent : peut-être se trouve-t-il simplement



Françoise ALARD-DOLQUES,  
Commission Carrière



en échec face à un jury. Un concours reste un concours avec ses aléas. Certains de ces collègues, en revanche, échouent à plusieurs reprises.

Ne serait-il pas opportun de repenser à des conditions de recrutement spécifiques ?

Un concours spécifique revêtant la forme d'un dossier de présentation d'un thème de pilotage mené à bien au cours de l'exercice de la fonction ne permettrait-il pas de mieux évaluer la technicité et les potentialités managériales des candidats ?

Le SNPDEN a déjà ouvert ce dossier important avec le ministère et entend déboucher sur de réelles clarifications et évolutions de la situation.

Des questions demeurent et doivent être tranchées.

- Les faisant fonction doivent-ils être affectés sur des postes plus attractifs géographiquement que les lauréats concours ? Nombre de rectorats optent pour cette option de peur de se voir opposer une fin de non-recevoir de ces personnels. Ils affectent donc moins avantageusement les lauréats. La grogne couve chez ces derniers pour trois ans minimum.
- Rejoindre le corps par liste d'aptitude est-elle la seule solution à conserver ?
- À partir de combien d'années de faisant fonction pourrait-on se présenter à un concours spécifique pour entrer dans le corps des personnels de direction ?
- Quid de ceux qui ne souhaiteraient jamais passer le concours pour ne pas quitter leur académie ?
- Quel avenir pour les faisant fonction qui échoueraient à cette nouvelle modalité de concours ?

On constate d'ores et déjà que de nombreuses questions doivent être tranchées avec le ministère.

Fort de propositions et de volonté d'aboutir, le SNPDEN souhaite faire avancer ce dossier au plus vite dans le cadre de négociations rapides avec le ministère.

# Faisant fonction : faire évoluer le con

Les années de faisant fonction ne sont pas valorisées dans le parcours de carrière alors que les personnels qui occupent des fonctions et des missions de personnel de direction pendant un temps parfois long, s'investissent pour le bénéfice de l'institution et développent des compétences. Il n'est pas rare de constater que les rémunérations soient moins élevées en tant que faisant fonction de personnel de direction que lorsque ce personnel exerçait en tant que professeur avec une indemnité de professeur principal et des heures supplémentaires. L'amélioration du régime indemnitaire doit être une priorité, le plafond actuel n'a pas de sens et doit être levé, afin de rendre le métier plus attractif.

Le nombre de places ouvertes au concours de personnel de direction ne permet pas de couvrir les besoins existants (650 postes en 2019). Le nombre de candidats est stable sur les dernières années mais les faisant fonction réussissent moins bien que les autres candidats, très souvent par manque de temps de préparation, et à cause d'un déficit d'accompagnement dans la préparation du concours.

Faire évoluer les épreuves du concours interne actuel vers un dispositif permettant de mieux définir et identifier les profils recherchés conduit à proposer un recours à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sous la forme d'un dossier par exemple. Cette forme de concours existait jusqu'en 2005, elle a été abandonnée au bénéfice d'un écrit d'admissibilité. Un retour en arrière doit pouvoir s'envisager afin de ne pas décourager tous ces personnels investis sur le terrain, qui peuvent



Véronique ROSAY,  
Commission Carrière

mettre en avant leur parcours de carrière et les compétences développées dans le cadre de leurs intérim.

Améliorer le recrutement des faisant fonction passe également par une augmentation du recrutement par voie de liste d'aptitude, en assouplissant les conditions de recrutement (abaisser la durée des services exigée par exemple).

Dans un champ plus large, la réflexion sur le recrutement des personnels de direction tend à prendre en compte :

- une suppression de l'écrit au bénéfice d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ;
- un assouplissement du quota de la liste d'aptitude pour favoriser l'intégration des faisant fonction ;
- ouverture d'un 3<sup>e</sup> concours pour respecter les règles de la Fonction publique mais avec un nombre de places limitées.

# COURS

## Nos mandats sur les faisant fonction

### CARRIÈRE - CONGRÈS COLMAR MAI 2018

#### MOTION 15 - FAISANT FONCTION ET AMÉNAGEMENT CONCOURS

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion avec les organisations syndicales sur le recrutement des personnels de direction, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige :

- une revalorisation des indemnités d'intérim et de faisant fonction, actuellement plafonnées à 40 %, à hauteur de celles du titulaire,
- un aménagement du concours pour les faisant fonction ayant rendu service depuis au moins deux ans et sur avis favorable du DASEN, afin qu'ils soient dispensés de l'écrit du concours dans le cadre d'une reconnaissance des compétences acquises.

### CARRIÈRE - CSN - NOVEMBRE 2017

#### MOTION 1 - FAISANT FONCTION

Pour préciser la motion 14 votée au congrès d'Avignon, le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'Exécutif Syndical National pour obtenir que le régime indemnitaire des faisant fonction soit aligné sur le régime indemnitaire des personnels titulaires.

### CARRIÈRE - CONGRÈS AVIGNON MAI 2015

#### MOTION 14 - RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire et pour tout type d'établissement, et la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction, sous des formes adaptées à définir (concours réservé, RAEP, pourcentage de places au concours par exemple) pour ceux totalisant au moins 24 mois d'activité dans ce cadre.

### CARRIÈRE - CONGRÈS LILLE MAI 2012

#### RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION

#### MOTION 16

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire.

#### MOTION 16 BIS

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction sous la forme d'un « concours réservé ».

### CARRIÈRE - CONGRÈS BIARRITZ MAI 2009

#### LE CONGRÈS DEMANDE

1. Une uniformisation des traitements, primes et indemnités versés sans perte de salaire aux faisant fonction sur la base d'une référence nationale définie par un texte de cadrage ;
2. Une valorisation mieux reconnue par l'institution des années d'exercice de faisant fonction à l'occasion des opérations d'évaluation.

Au plan syndical, les académies réfléchiront à des propositions à faire au CSN de novembre 2009 pour favoriser l'entrée des faisant fonction qui le souhaitent dans le corps des personnels de direction par les voies existantes.

### CARRIÈRE - CONGRÈS BIARRITZ MAI 2009

Le congrès déplorant un recours de plus en plus massif aux faisant fonction demande une définition du niveau annuel du nombre de postes ouverts au concours des personnels de direction qui soit en adéquation avec les besoins réels définis à l'issue de l'ensemble des opérations de gestion annuelles. Cette définition se traduira par un plan pluriannuel de recrutement de personnels de direction permettant de réduire fortement le nombre de postes vacants.



## L'évolution de la formation statutaire

Lors du dernier congrès réuni à Colmar, la commission carrière a porté une motion relative à la formation initiale et continue des personnels de direction, à savoir, une réelle formation continue tout au long de la carrière, formation dispensée par des experts.

Le SNPDEN a ainsi réitéré sa demande d'un plan de formation initiale et continue, académique et national, concerté, structuré, cohérent, entre ses différents niveaux et articulé autour des grands enjeux de l'exercice du métier, y compris pour les faisant fonction. Plan de formation qui doit tenir compte de l'allongement des carrières des personnels de direction et proposer un réel droit au congé formation.

Cet allongement des carrières nécessite des formations plus ouvertes à l'interministériel, sur la base d'un recueil des besoins individualisés des personnels, de manière à favoriser l'émergence d'une culture commune d'encadrement. Le management et la gestion des ressources humaines prenant une place prépondérante, il faut adapter la formation à cette réalité.

Le schéma directeur de la formation continue 2019-2022 a été publié en septembre 2019. Néanmoins, si les principes sont ambitieux et correspondent aux demandes syndicales, les moyens octroyés ne sont pas quantifiés. 100 % des personnels doivent bénéficier d'une formation complète d'ici 2022 et 10 à 20 % du budget alloué à la formation continue en académie doit permettre de répondre à toutes les demandes de formations individuelles remontées et validées par le supérieur hiérarchique.

Il s'agira donc de scruter dans les académies, comment cette formation est proposée à tous les personnels, comment les personnels s'emparent des propositions, et surtout s'ils sont capables de dégager réellement un temps nécessaire pour une véritable formation tout au long de la vie.

Aucune mesure injonctive n'est adressée aux personnels de l'Éducation nationale pour qu'ils se forment davantage, alors que le constat est sans appel: les personnels se forment en début de carrière, après, cela devient plus complexe... Affaire à suivre. □

Véronique ROSAY, Commission Carrière

# Et demain, quelle

*Dans le tableau, que vous trouverez ci-après, vous pourrez lire quelques éléments constitutifs de nos retraites actuelles (ce n'est pas exhaustif), et la référence actuelle suivant les préconisations émises par Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, dans son rapport « Pour un système universel de retraite », rendu en juillet 2019. Le gouvernement a engagé des consultations avec les partenaires sociaux. Nul ne sait aujourd'hui avec certitude ce que seront les propositions gouvernementales soumises au Parlement, ni même un calendrier précis.*

**Nous relèverons donc ce qui aujourd'hui pourrait devenir le quotidien des futurs personnels de direction retraités.**

Le nouveau système universel : obligatoire, public et par répartition

Le nouveau système qui sera obligatoire, public et par répartition implique que, comme actuellement, les actifs d'aujourd'hui financeront par leurs cotisations les pensions des retraités d'aujourd'hui.

**Nouveauté :** les fonctionnaires s'ouvriront des droits sur la totalité de leur rémunération. Le système universel comptabilisera les droits constitués par les assurés par l'acquisition de points tout au long de la carrière, chaque euro cotisé devant conduire à l'acquisition du



Jean-Claude SEGUIN,  
Commission Carrière

même nombre de points pour tous les assurés.

# retraite ?

## **Les premiers concernés seront a priori les personnes nées après 1963.**

L'exécutif prévoit que les points acquis dans l'ancien système de retraite seront garantis « à 100 % » et « sans surcote et sans décote ».

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux personnes nées en 1963 et après, et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, c'est-à-dire dans un délai de 5 ans à compter de la présentation de la loi. Toutefois, les assurés, y compris des générations nées à compter de 1963, qui partiront en retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025, notamment parce qu'ils bénéficient de dispositifs de départs anticipés (carrières longues, par exemple), ne seront pas concernés par l'application du système universel. Enfin, les assurés acquerront des droits à retraite sur la base des nouvelles règles du système universel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les droits à retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 seront garantis à 100 %, avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assurés ont appartenu. Ces droits constitués concernent les points ou trimestres acquis au titre des activités exercées, ainsi que ceux obtenus au titre des périodes d'interruption d'activité subies. Pour prendre en compte ces droits, une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024. Par souci de lisibilité, ces droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système et seront notifiés comme tels aux

assurés concernés.

Pour ce faire, les règles de calcul seront adaptées pour que les droits soient calculés au prorata de la période passée dans les anciens régimes. Cette adaptation nécessitera, pour le calcul de ces droits, une proratisation de la durée d'assurance requise en fonction de la génération à laquelle appartiennent les assurés concernés.

Pour le salaire de référence, seront prises en compte les rémunérations perçues jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le calcul de ce salaire de référence sera aménagé par génération pour tenir compte du fait que la carrière des assurés n'est pas achevée à cette date.

Enfin, aucune règle de décote ou de surcote ne sera appliquée pour le calcul de ces droits.

Les fonctionnaires civils et militaires ne cotisent actuellement pas sur l'intégralité de leur rémunération. En effet, tout ou partie de leurs primes ne donne lieu à aucune cotisation et n'ouvre aucun droit à retraite.

Dans le cadre du système universel, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée, et donc d'appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Ainsi, les fonctionnaires s'ouvriront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.

- Valeur d'acquisition d'1 point = 10 € cotisés
- Valeur de service d'1 point = 0,55 € de retraite chaque année pendant toute la durée de la retraite.



CALCUL ACTUEL DE LA RETRAITE DES PERSONNELS DE DIRECTION	PRÉCONISATIONS DU RAPPORT
Age du taux plein et âge légal	<p>Dans le système universel, le dispositif du taux plein sera conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote. Ce taux plein pourrait soit être fonction de la durée travaillée comme aujourd'hui (référence individuelle), soit identique pour tous (référence collective). Il est proposé de retenir la seconde option, à savoir un âge de taux plein identique pour tous car, pour le Haut-commissaire, cette option est la seule réellement compatible avec les objectifs du système universel. Cet âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante. Concrètement, l'âge du taux plein est celui qui permet de garantir et de maintenir constant le rendement d'équilibre du système de retraite entre les générations, c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points. Ainsi, le rendement de 5,5 % est obtenu lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein de sa génération. Si l'assuré décide de partir avant cet âge, le rendement sera moindre, et s'il décide de partir après, le rendement sera meilleur.</p> <p>Pour la fixation de cet âge du taux plein au démarrage de la réforme, il est proposé de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, soit 64 ans.</p>
Âge d'ouverture des droits fixé actuellement à 62 ans	<p>Le système universel garantira un âge légal à partir duquel chaque assuré sera libre de partir en retraite. Cet âge restera fixé à 62 ans. Toutefois, cette borne d'âge ne constitue pas, aujourd'hui comme demain, la référence de départ de tous les assurés, sauf à déséquilibrer le système ou à devoir finalement réduire le niveau des retraites versées.</p> <p><b>Le système universel incitera au prolongement de l'activité.</b> Cette valorisation du prolongement de l'activité prendra en compte deux effets : pour chaque année travaillée supplémentaire, le nombre de points accumulés augmentera, ce qui se traduira par une retraite plus élevée. Or, ce n'est aujourd'hui pas toujours le cas puisque, dans un système en annuités, certains trimestres acquis ou validés peuvent n'avoir aucun effet ou qu'un effet très marginal sur l'amélioration de la retraite. Pour chaque année supplémentaire en activité, les assurés réduiront d'autant la durée moyenne qu'ils passeront en retraite (!).</p>
Bonifications (trimestres supplémentaires venant s'ajouter gratuitement aux années de service effectif) : bonifications pour enfant, de dépaysement pour services civils hors d'Europe...	<p>Le mot n'est pas repris dans le rapport. Cependant, les bonifications de nature familiale apparaissent en particulier pour améliorer le rapport de retraite hommes/femmes. En revanche, on pourrait estimer que les bonifications pour dépaysement pourraient être considérées comme prime, et à ce titre, rentrer dans le calcul.</p> <p>À suivre de près.</p>
<p><b>COTISATIONS</b></p> <p>Actuellement, notre cotisation retraite s'élève à <b>10,83 %</b>, puis à <b>11,10 % en 2020</b>.</p>	<p>Il est proposé que le taux de cotisation des salariés et assimilés soit fixé à 28,12 %. Il sera partagé à 60 % pour les employeurs et à 40 % pour les assurés (soit respectivement 16,87 % et 11,25 %)</p> <p>Il est proposé qu'une transition progressive vers le barème de cotisations cible soit réalisée en maximum 15 ans.</p>
<p><b>DÉCOTE OU SURCOTE</b></p>	<p>L'exécutif a répété qu'il ne touchera pas à l'âge légal de départ à la retraite, aujourd'hui fixé à 62 ans. En revanche, Jean-Paul Delevoye préconise d'instaurer un âge pivot à 64 ans pour toucher une retraite à taux plein.</p> <p>En d'autres termes, un système de bonus-malus serait mis en œuvre : si vous partez avant 64 ans, votre pension de retraite sera pénalisée par un mécanisme de décote ; si vous partez à la retraite après 64 ans, elle sera valorisée par une surcote.</p>
<p><b>INDEXATION DES PENSIONS</b></p>	<p>Il est proposé que la règle d'indexation des retraites reste celle prévue actuellement, c'est-à-dire l'inflation. Toutefois, dans le cadre du pilotage des paramètres, les partenaires sociaux présents dans la gouvernance du système universel auront la possibilité de se prononcer sur une éventuelle revalorisation des retraites en fonction de l'évolution des salaires.</p>
<p><b>RÉGIME EN ANNUITÉS ET PAR RÉPARTITION</b></p>	<p>Régime par répartition et par points</p>
<p><b>RÉVERSION</b> : le montant de cette pension est égal à 50 % de la pension du fonctionnaire décédé, sans conditions d'âge ni de revenus.</p> <p>EXEMPLE : une collègue dispose d'un salaire de 3 200 € et son conjoint de 3 500 €. Au décès de ce dernier, elle peut prétendre à une réversion de 1 750 €.</p>	<p>Le rapport Delevoye sur les retraites préconise la création d'un dispositif « unique » pour que la <b>pension de réversion garantisse « 70 % de la retraite du couple »</b>. Il prévoit que ce droit soit ouvert à 62 ans, et la fin des droits à une pension de réversion pour les ex-conjoints après l'entrée en vigueur de la réforme des retraites.</p> <p>EXEMPLE : même cas de figure, salaires du couple de 6 700 €. La pension de réversion sera de 1 490 € pour garantir 70 % des 6 700 €.</p>
<p><b>TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT</b> correspondant à l'emploi, grade, échelon effectivement détenu depuis au moins 6 mois (y compris la BI qui dépend du classement de l'établissement) + NBI éventuelle.</p>	<p>Le calcul des droits à la retraite sera fondé sur l'ensemble de la carrière. Les fonctionnaires civils et militaires ne cotisent actuellement pas sur l'intégralité de leur rémunération. En effet, tout ou partie de leurs primes ne donne lieu à aucune cotisation et n'ouvre aucun droit à retraite.</p> <p>Dans le cadre du système universel, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée, et donc d'appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Ainsi, les fonctionnaires s'ouvriront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.</p> <p><b>A priori, on peut estimer que ces dispositions pourraient entraîner la fin du butoir.</b></p>





## Rencontre de l'UNSA avec le Haut-commissaire à la réforme des retraites.

**Le 18 septembre dernier, Laurent Escure, secrétaire général, et Dominique Corona, secrétaire général adjoint, ont été reçus par Jean-Paul Delevoye.**

Marquant l'ouverture de la seconde étape de la concertation préalable au dépôt d'un projet de loi portant sur la réforme de notre système de retraite, cet entretien avait pour objectif d'évoquer les mécanismes de solidarité au sein du régime universel de retraite.

En préambule, l'UNSA a une nouvelle fois fait part de ses exigences, notamment quant aux périodes de transition qui devront être adaptées en fonction des régimes.

Ainsi, nous avons rappelé que nous sommes très attachés au fait que, parallèlement aux concertations qui s'ouvrent, des discussions s'engagent sur la transition des régimes actuels vers le nouveau système, et plus particulièrement dans les secteurs les plus impactés par ce projet de réforme.

S'agissant de l'harmonisation des droits familiaux, l'UNSA est favorable à la mise en place d'une majoration de pension dès le premier enfant. Toutefois, pour la fédération, il serait plus judicieux d'octroyer un forfait par enfant plutôt que de proposer une augmentation de 5 % de la pension.

Enfin, sur la pension de réversion, l'UNSA a rappelé son opposition à toute instauration de condition d'âge pour l'obtenir, sans mise en place de compensation.

Pour conclure, le Haut-commissaire à la réforme des retraites a confirmé que l'enveloppe consacrée à la solidarité serait maintenue à 25 % des dépenses de retraites. Ce chiffre, certes comparable à celui observé aujourd'hui, nous interroge cependant fortement. La prise en compte des éléments de solidarité tout au long de la carrière dans le futur système de retraite va mécaniquement engendrer une hausse des dépenses. Pour l'UNSA, une réévaluation de cette enveloppe est donc nécessaire.

D'autres rencontres ont eu lieu, l'UNSA ayant été reçue par le Président de la République ou par le Premier ministre. À l'heure où ce document est écrit, un nouveau rendez-vous est d'ailleurs prévu avec le Haut-commissaire. Ces rencontres témoignent de l'écoute accordée à notre fédération. □

## Les exigences de l'UNSA sur les retraites

**L'UNSA a rappelé son attachement à un âge d'ouverture des droits à 62 ans et son opposition à la mise en place d'un âge pivot à 64 ans.**

Bien que non demandeuse d'une réforme systémique, l'UNSA, concernant le passage de 42 régimes à un régime universel, a toujours souhaité une transition longue bien au-delà des 5 ans, période pouvant aller jusqu'à 15 ans ou plus, sous peine de voir le montant des pensions et le pouvoir d'achat de certains bénéficiaires baisser brutalement. La préservation des droits acquis constitue un point essentiel et, à ce jour, pour l'UNSA, des zones d'ombre subsistent.

Durant la concertation, l'UNSA a soutenu que le futur système devait verser des pensions le plus proche possible des revenus d'activité et comparables à celles perçues aujourd'hui.

Pour l'UNSA, les mécanismes de prise en compte des inégalités, particulièrement celles touchant les femmes, les salariés ou agents exposés à la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes ou encore aux carrières longues, doivent être préservés.

De plus, des conditions de vie dignes doivent être garanties aux retraités ainsi que leur pouvoir d'achat. C'est pourquoi, nous revendiquons que le minimum de pension soit porté au niveau du SMIC afin de préserver la solidarité interne au régime.

La gouvernance d'un tel système a une importance capitale.

C'est pour cette raison que l'UNSA exige que les partenaires sociaux soient décideurs et déterminent les paramètres du régime (valeur du point, taux de cotisations...).

Si l'ensemble des éléments présentés reprend les points débattus lors de la concertation, seule l'analyse approfondie du rapport, accompagnée des nombreuses simulations exigées par l'UNSA, permettront de juger la portée réelle de cette « réforme » sur les assurés sociaux.

Durant la concertation préalable au projet de loi, l'UNSA continuera à exiger qu'il n'y ait pas de perdants avec cette réforme.



# Réforme des retraites



# Parlons du système actuel...

## 1. Une réforme aura-t-elle lieu ?

Le candidat Emmanuel Macron dans son programme avait promis la mise en place d'une réforme de notre système de retraite où 1 euro donne les mêmes droits. C'est un marqueur important pour le Président qui ne souhaite pas reculer sur cette question sauf à s'affaiblir. Le Gouvernement dit vouloir rendre le système plus lisible, plus juste et plus équitable.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA n'était pas demandeuse d'une réforme systémique. C'est de la responsabilité du gouvernement.

En revanche, le système actuel n'est pas exempt de tout reproche. Des ajustements et des convergences sont nécessaires pour gommer les effets d'un système qui peut paraître illisible et injuste (mode de calcul des pensions, périodes cotisées non prises en compte, droits familiaux et droits à la réversion différents). Le système peut être amélioré !

## 2. Quels sont les enjeux ?

Aujourd'hui les carrières ne sont plus linéaires. On passe d'agent de la Fonction publique à micro-entrepreneur, puis à salarié du privé. La retraite doit donc se calculer sur la base de plusieurs régimes avec des règles de calcul différentes, souvent au détriment des salariés. Par ailleurs, les éléments de solidarité (droits familiaux par exemple) peuvent être très différents d'un régime à l'autre.



Ce que dit l'UNSA :

Ces différences peuvent se traduire par de l'injustice, notamment pour les assurés poly-pensionnés. Il faut que notre système prenne en compte ces nouvelles situations ainsi que les nouvelles formes d'emploi (micro-entrepreneur...). Pour cela il faut que le système de retraite soit lisible, équitable, juste et qu'il ne soit pas réformé tous les 5 ans.

## 3. Le financement des retraites est-il assuré ?

Aujourd'hui le système de retraite est quasiment à l'équilibre (donnée confirmée par le Premier Ministre). Les réformes successives ont stabilisé le financement nos retraites. La part des pensions versées dans le PIB avoisine les 14 % et ce chiffre ne dérape pas significativement et ce quels que soient les scénarios économiques. Le système de retraite n'est donc pas en danger financièrement contrairement à ce que certains peuvent affirmer. Edouard Philippe a d'ailleurs saisi le COR pour avoir une vision précise de la situation.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, il faut sortir des débats idéologiques. Avec la saisine du COR, nous pourrions discuter sur la base d'une vision partagée de notre système et de son évolution financière. Par ailleurs, la part de 14 % est un minimum qui correspond aux demandes actuelles des syndicats. Quel que soit le système, si ce taux baisse ou si le PIB baisse quand le nombre de retraités augmente les conditions de départ en retraite voire les pensions devront être revues.



# Les grands repères du nouveau système

## 4. Tout n'est-il pas déjà plié ?

Des marges de manœuvre existent bien ! En effet, un nouveau cycle de discussions avec les partenaires sociaux va s'ouvrir avec Mr Delevoye autour de quatre thèmes :

- les mécanismes de solidarité ;
- les conditions d'ouverture des droits à pension ;
- les conditions de l'équilibre en 2025 ainsi que les modalités de pilotage et de gouvernance du futur système ;
- les modalités de transition des 42 régimes existants vers le système futur et les garanties à offrir aux personnes en place.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA va s'engager dans cette phase de concertation pour porter ses revendications avec comme axe principal la défense de l'intérêt général, de notre pacte social et des intérêts plus particuliers de ceux qu'elle représente.

L'UNSA a exigé et obtenu que parallèlement aux discussions sur la loi, s'ouvrent des négociations sur la transition des régimes actuels vers le nouveau système ainsi que des discussions sur les secteurs les plus impactés par les modifications (notamment les enseignants, les infirmières, les aides-soignants, les agents de la Fonction publique territoriale, les personnels de la RATP, de la SNCF, de l'énergie, etc.) avec, à la clé, des engagements de la part des entreprises et des employeurs publics. Les premières négociations commencent dès à présent.



**L'UNSA l'a obtenu !**

## 5. Quand sera connu le projet de loi ?

La loi devrait être votée avant l'été 2020.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA a demandé un calendrier précis, estimant que la clarté sur les rythmes et les étapes de la réforme était indispensable pour rétablir la confiance dans la parole de l'exécutif ; celle-ci ayant été brouillée, et notamment sur ce dossier, par de trop nombreux épisodes de cacophonie. Pour l'UNSA, l'avant-projet de loi doit être rendu public au premier trimestre 2020.

L'avant-projet de loi sera connu dès le début du printemps. Des concertations auront lieu en amont.



**L'UNSA l'a obtenu !**

## 6. Quelle date d'application ?

À compter du 1er janvier 2025, le nouveau système s'appliquerait à tous les salariés et ce quel que soit leur statut. Les paramètres du système seront identiques : compte à points, droits familiaux, pensions de réversion, minimum de pension, prise en compte de la pénibilité, assiette des cotisations... Des départs anticipés pour les fonctions dangereuses exercées dans le cadre de missions régaliennes seront maintenus.



### Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, universel ne veut pas dire unique : le système devra aussi garantir le maintien des mécanismes de solidarité et de réduction des inégalités, particulièrement pour les femmes, les salariés ou agents exposés (pénibilité-dangereosité au travail), les carrières incomplètes et ceux qui ont commencé à travailler tôt.



### Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, la prise en compte de ces éléments de solidarité constitue une exigence non négociable. Une négociation doit s'ouvrir sur la prise en compte de la pénibilité. On doit attaquer cette question par les deux bouts : en la diminuant dans les entreprises (réduire les risques, protéger, améliorer la qualité de vie au travail...) et en la compensant (par exemple au moment de la retraite).

## 7. Quels assurés sont concernés ?

Les assurés nés, au plus tôt, à compter de 1963, seront les premiers concernés. Il y aura cependant quelques exceptions :

- Les assurés, y compris les générations nées à compter de 1963, qui partiront en retraite avant le 1er janvier 2025 notamment parce qu'ils bénéficient de dispositifs de départs anticipés (carrière longue par exemple) ne seront pas concernés par l'application du système universel.
- Les générations des assurés dont l'âge légal de départ à la retraite est inférieur à 62 ans seront décalées (exemple, pour ceux dont l'âge légal de départ est de 57 ans ce sont ceux de la génération née en 1968 qui seront les premiers concernés)

## 8. Y aura-t-il une période de transition entre les 2 systèmes ?

Le Haut-Commissaire prévoit des périodes de transition plus ou moins longues en fonction des régimes. Ainsi, par exemple, la période de transition pour l'extinction des départs anticipés sera progressive.



### Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de punis de la réforme. Il faut protéger les 10 ou 15 premières générations concernées par d'éventuels impacts négatifs de la réforme. La spécificité des régimes doit être prise en compte. Seule la négociation avec les partenaires sociaux permettra de trouver les voies et les moyens de convergence vers le régime universel.

Le 1er ministre a acté le principe d'une transition longue de 15 ans afin de faire converger les 42 systèmes de retraite actuels dans un seul et même régime. De la même façon, il a indiqué que cette période de transition pourrait être allongée pour tenir compte des spécificités de certains régimes. C'est une revendication forte de l'UNSA et des négociations seront ouvertes dans certaines entreprises ou administrations ayant un régime spécifique ou des problèmes particuliers (comme la RATP, la SCNF ou certains secteurs professionnels privés ou publics...).

De plus le dispositif « carrière longue », permettant à ceux qui ont commencé tôt de partir plus tôt sera maintenu.



**Ce que revendique l'UNSA :**

Nous voulons maintenant que le gouvernement passe aux actes. Cette période de transition longue et adaptée aux spécificités, avec les garanties nécessaires pour les salariés, doit être actée avant le passage au système universel.

Les spécificités des catégories actives liées à des fonctions dangereuses (forces de sécurité, ingénieurs du contrôle aérien de la navigation aérienne, sapeurs-pompiers professionnels...) doivent également être maintenues.



**L'UNSA l'a obtenu !**

## **9. Comment seront convertis mes droits acquis dans le système universel ?**

Le Haut-commissaire ne cesse d'affirmer qu'il garantira 100% des droits acquis.



**Ce que dit l'UNSA :**

C'est l'un de nos points de vigilance. Les droits acquis par les salariés qui sont les plus avancés dans leur carrière doivent être conservés.

Le principe est acquis, et un mécanisme permettant de préserver les droits acquis dans le système actuel atténuerait les impacts les plus négatifs du passage d'un système à un autre.



**L'UNSA l'a obtenu !**



**Ce que revendique l'UNSA :**

Au delà du principe, l'UNSA souhaite avoir connaissance des simulations et vérifier ainsi que le calcul préserve les droits acquis pour les salariés les plus avancés dans leur carrière.



# Répartition, système par points : y voir plus clair

## 10. Le fonctionnement par points, qu'est-ce que c'est et comment ça marche ?

Aujourd'hui de nombreux régimes fonctionnent par points, et la plupart des Français sont concernés par ce système. Ex : la retraite complémentaire des salariés du secteur privé (AGIRC-ARCCO), l'IRCANTEC (régime de retraite complémentaire pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques).

Le fonctionnement est le suivant : les cotisations sont transformées en points de retraite et le montant de la retraite se calcule ensuite en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point. Le cumul des points se fait tout au long de la carrière.

## 11. Le problème avec les points c'est que leur valeur peut baisser...

Le Haut-Commissaire a indiqué que le point ne pourra pas baisser.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA c'est une condition sine qua non. La valeur du point ne peut pas baisser. Sa valeur ne doit pas être le fruit d'une décision gouvernementale mais au contraire faire l'objet d'un véritable dialogue social. Le rendement du point doit être réévalué (par rapport aux préconisations du rapport Delevoye) afin de pouvoir assurer un taux de remplacement comparable à ceux observés aujourd'hui.

L'Etat ne fixera pas seul les paramètres du système. Le pilotage du système sera assuré par une caisse gérée paritairement par les partenaires sociaux (autant de représentants des employeurs que des assurés sociaux). Le seuil de représentativité des organisations syndicales est fixé à 5%, public comme privé. Cela fait plus de 70 ans que les partenaires sociaux gèrent en direct le régime complémentaire obligatoire des salariés du privé Agirc-Arcco et cela fonctionne ...



L'UNSA l'a obtenu !

## 12. Avec un régime à points, finie la répartition ?

**FAUX...** Dans un régime à points, comme dans le régime actuel (régime par annuité) ce sont les cotisations des travailleurs qui financent les pensions versées aux retraités. C'est la solidarité intergénérationnelle. La répartition s'oppose à un système dit par capitalisation qui consiste à épargner individuellement pour préparer sa retraite, quand les rémunérations le permettent. Dans un système de retraite par points, les pensions continueront à être payées par les cotisations des actifs. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les salariés du privé (ARCCO-AGIRC) et pour les contractuels de la Fonction publique (IRCANTEC).



## Ce que dit l'UNSA :

Régime à points ne rime pas avec capitalisation ! Et, l'UNSA n'est pas non plus favorable à un système étatisé où des subventions de l'Etat permettrait son équilibre financier (au risque qu'une majorité décide de ne plus payer pour les retraites...). L'UNSA est attachée à un régime de protection sociale où les cotisations des assurés sociaux paient les prestations nécessaires.

L'UNSA se bat pour maintenir un système par répartition, juste et solidaire.

# Âge de départ et niveau de pension

## 13. Âge pivot à 64 ans : ils vont nous faire travailler plus longtemps...

Les réformes successives des retraites ont allongé la durée pour tous les régimes. Aujourd'hui il faut, pour avoir droit à une retraite à taux plein, avoir cotisé 172 trimestres à partir de la génération 1972. De fait, en moyenne, les salariés partent à 63,4 ans. Demain, l'âge d'ouverture des droits restera à 62 ans. Mais la liquidation de la pension à 62 ans se fera avec un rendement inférieur. En d'autres termes, il y aura une décote pour tous les salariés qui liquideront leur pension avant l'âge de 64 ans.

Dans le système actuel un salarié ayant débuté sa carrière tardivement, ou ayant une carrière hachée (plus particulièrement les femmes), attend bien souvent 67 ans, âge d'annulation de la décote, pour liquider ses droits à pension. La mise en place d'un âge pivot ou âge du taux plein à 64 ans serait donc plus favorable. A contrario, les jeunes ayant débuté leur carrière plus tôt se verraient pénalisés car leur durée d'assurance pourrait leur permettre de partir à 62 ans.

L'âge légal de départ en retraite est maintenu à 62 ans.



**L'UNSA l'a obtenu !**



**Ce que revendique l'UNSA :**

L'UNSA souhaite une synthèse permettant l'âge du taux plein comme référence et l'extension du dispositif de départ anticipé pour carrières longues en l'élargissant à ceux ayant commencé à travailler avant 20 ans, voire 21 ans.

## 14. Ma pension actuelle va baisser avec le nouveau système !

Aujourd'hui, nous ne connaissons pas tous les paramètres du nouveau système. Il est donc impossible de répondre à cette question. Mais la problématique reste entière y compris dans l'actuel système : en effet, les paramètres peuvent toujours évoluer en fonction des réformes que seront tentés de mettre en œuvre les gouvernements successifs.

 Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, la part de PIB consacrée au versement des pensions ne doit pas être inférieure à 14%. L'UNSA souhaite que ce principe soit acté par le gouvernement. Pas question que cette réforme se traduise par une baisse du taux de remplacement ; elle ne doit pas avoir pour objectif d'économiser sur le dos des retraités.

## 15. Les pensions dans le futur système seront moins avantageuses que dans l'actuel

En ce qui concerne la baisse des pensions, aujourd'hui, aucune projection n'est possible, nous ne connaissons aucun paramètre du futur système (âge de départ, durée, surcote ou décote ...). Bref, il est impossible de pouvoir réaliser la moindre des projections. Par ailleurs, c'est la même chose dans le système actuel, tant les choses évoluent au gré des gouvernements successifs. Aucune projection à 30 ou 40 n'est crédible, pour l'actuel comme futur système.

 Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA, avant de se prononcer sur le projet, exige que des cas types lui soient fournis afin de bien vérifier que le nouveau système verse des pensions les plus proches des revenus d'activité.

## 16. Le calcul de la pension va se faire sur l'ensemble de la carrière : quelles vont être les conséquences sur la pension ?

Plus de différence privé/public... La réforme prévoit que le calcul de la pension se fera en prenant en compte l'ensemble de la carrière et non plus les 6 derniers mois pour les agents de la Fonction publique et les salariés des régimes spécifiques, ni sur les 25 meilleures années pour les salariés du privé.

La réforme prévoit aussi que toutes les rémunérations ouvrent des droits à pension. 1 euro cotisé aura la même conséquence pour tous.





## 17. Quid de la prise en compte des primes ?

Aujourd'hui, le calcul des retraites des salariés intègre leurs primes, soumises de fait à cotisations sociales. Dans l'avenir, les primes des agents de la Fonction publique et des salariés des régimes spécifiques seront soumises à cotisations sociales et donneront droit à des points retraite.

Si la prise en compte des primes pour le calcul des pensions est une bonne chose, cela ne doit pas se traduire par une perte de pouvoir d'achat. L'UNSA a obtenu un mécanisme de compensation pris en charge par l'employeur qui n'impacte pas le net perçu.



**L'UNSA l'a obtenu !**



**Ce que revendique l'UNSA :**

Par ailleurs, l'UNSA réclame l'ouverture de négociations sur les carrières et rémunérations, afin de compenser les effets négatifs du nouveau système, sur la pension des fonctionnaires et des agents des régimes spécifiques qui ne perçoivent pas de primes.

## 18. Les minima de pensions seront-ils augmentés ?

Le Haut-commissaire préconise que le minimum de pension soit porté à 85% du SMIC pour une carrière complète.



**Ce que revendique l'UNSA :**

Cette proposition va dans le bon sens puisqu'elle augmente le minimum de pensions se situant aujourd'hui entre 75 et 80% du SMIC. Toutefois, pour l'UNSA cette proposition reste insuffisante. Des conditions de vie dignes doivent être assurées aux retraités. C'est pourquoi, nous revendiquons que le minimum de pension tende vers le SMIC.

## ZOOM SUR...

## 19. Quelle prise en compte des éléments de solidarité ?

Des dispositifs de solidarité permettant de prendre en charge au regard de la retraite les assurés privés d'emploi, en maternité ou en maladie existeront dans le système proposé par le Haut-Commissaire. Aujourd'hui l'enveloppe consacrée à la solidarité représente 20% du montant des pensions versées. Le Haut Commissaire prévoit d'y consacrer une enveloppe de 25%.



**Ce que revendique l'UNSA :**

L'UNSA revendique un haut niveau de prise en charge de la solidarité. L'enveloppe doit donc être suffisante pour faire face. Ainsi, le traitement des périodes de chômage non indemnisé n'est pas acceptable : pour l'UNSA cela doit être pris en compte.

## 20. Le Compte Personnel de Prévention sera ouvert à tous les salariés et agents ?

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, il bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points. Aujourd'hui 6 critères sont pris en compte (le travail de nuit, le travail en équipe alternante, le travail en milieu hyperbare, le travail caractérisé par la répétition d'un même geste à une fréquence élevée et sous cadence contrainte, les températures extrêmes, le bruit). L'obtention de points pénibilité ouvre la possibilité aux salariés de bénéficier d'une formation en vue d'une reconversion, d'un passage à temps partiel et d'un départ en retraite en retraite anticipée.

À ce jour, seuls les salariés du privé y ont accès. Demain le C2P sera ouvert à tout salarié ou agent exposé aux facteurs de pénibilité.



Ce que revendique l'UNSA :

L'ouverture du C2P à toutes et à tous correspond à une de nos revendications. Toutefois l'UNSA réclame une ouverture de négociations sur les seuils permettant l'obtention de points pénibilité. En parallèle, l'UNSA veut une réouverture de la négociation pour la prise en compte réelle de la pénibilité en intégrant de nouveaux critères de pénibilité dans le C2P.

## 21. Quelle pension de réversion demain ?

La pension de réversion est une indemnité versée aux veuves ou aux veufs après la mort de leur conjoint. Aujourd'hui, d'un régime de retraite à un autre, les conditions d'obtention varient. Le Haut-commissaire, dans son rapport, indique vouloir harmoniser les pensions de réversion. Il préconise ainsi de garantir 70% des revenus du couple au conjoint survivant et cela sans conditions de ressources. Cependant il ajoute que le droit à réversion ne sera ouvert qu'à compter de 62 ans et sera réservé aux couples mariés.

Le principe de la réversion, créée à l'époque où les femmes travaillaient peu et pour leur garantir un minimum de retraite est maintenu.



**L'UNSA l'a obtenu !**



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, toute modification des règles d'octroi de la pension de réversion doit s'accompagner de la création d'un nouveau droit, par ex l'obligation de garantir à tous les salariés et agents une prévoyance financée pour moitié par les employeurs ou encore par l'augmentation importante de l'allocation veuvage.

## 22. Harmonisation des droits familiaux, quelle traduction dans un régime universel ?

Le rapport Delevoye propose d'accorder 5% de majoration de pension dès le premier enfant.

L'UNSA revendiquait de longue date l'octroi d'une majoration dès le 1er enfant.



**L'UNSA l'a obtenu !**







# Vers la fin du paritarisme ?

*La loi de transformation de la fonction publique, votée le 6 août dernier et publiée au Journal Officiel le lendemain, met en place de très nombreux changements pour les 5,5 millions de fonctionnaires français. Si les articles concernant le partage du supplément familial de traitement en cas de garde alternée, la création du congé de proche aidant ou encore la suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes sont peu susceptibles de polémiques, il n'en est pas de même pour l'article recentrant les compétences des commissions administratives (CAP) sur des situations exceptionnelles (procédures disciplinaires, recours...) et non plus sur des décisions individuelles comme les questions relatives aux mutations et à l'avancement des personnels. Cette loi marque pour certains la « fin du paritarisme ». Mais qu'en est-il exactement et qu'entend-on par paritarisme ?*

Le paritarisme se définit comme un système ou une organisation impliquant des mécanismes paritaires, c'est-à-dire avec une représentation de deux parties à égalité. On distingue traditionnellement deux types de paritarisme :

- **Le paritarisme de gestion** : les partenaires sociaux ont la responsabilité de gestion, (comme c'est le cas dans la formation professionnelle ou la sécurité sociale par exemple) et parfois appelée cogestion.
- **Le paritarisme de négociation** : les partenaires sociaux participent aux négociations, les décisions finales ne leur incombent pas et la gestion n'est pas de leur ressort.

Il est désormais majoritairement admis que le SNPDEN-UNSA a développé depuis plusieurs dizaines d'années une expertise dans l'accompagnement des collègues, dans l'élaboration de leur dossier de demande de mutation ou de la défense de leurs droits. Ainsi, nos commissaires paritaires ont bien des fois, par leurs interventions en CAPA et/ou CAPN, contribué à l'évolution de certaines situations, évitant parfois même à notre Institution des erreurs dont les conséquences auraient pu être très fâcheuses



Anne EBERLE, ESN  
Commission Vie Syndicale



Mickaël VIDAUD,  
Commission Vie Syndicale

pour nombre de collègues. En effet, nos commissaires paritaires en CAP avaient un rôle de veilleurs quant au respect des procédures et des modalités de traitement des situations individuelles. Pour autant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les commissaires paritaires n'interviendront plus dans les actes de gestion liés aux mutations et à l'avancement.

Est-ce alors la fin du paritarisme? Pour répondre de façon honnête et argumentée, il faut revenir à nos deux types de paritarisme: Le SNPDEN-UNSA a toujours rappelé que le seul responsable du mouvement ou de l'avancement est le Ministère et non notre organisation syndicale. Les CAP n'ont toujours eu qu'un avis consultatif et jamais le SNPDEN-UNSA n'a eu la responsabilité de la gestion de la carrière de ses adhérents, et encore moins des personnels de direction dans leur globalité. Jamais le paritarisme de gestion n'a concerné les opérations de mouvement, d'avancement ou de promotion des personnels de l'Éducation Nationale. Nous pouvons regretter la disparition de cette spécificité du modèle social français qui permettait un relatif équilibre entre la puissance publique et les représentants des fonctionnaires, nous pouvons émettre des réserves quant à ces nouvelles modalités qui, en excluant en partie les partenaires sociaux, laissera toujours planer un doute devant le manque de transparence des opérations de gestion, mais le SNPDEN continuera malgré tout son travail quotidien d'accompagnement de chacun de ses adhérents, en assurant un rôle d'aide et de conseils notamment pour les opérations de recours. Et nous ne nous interdirons pas d'intervenir en amont pour des situations individuelles afin de nous assurer qu'elles seront bien prises en compte.

Si cette loi n'est pas, aux yeux du SNPDEN-UNSA, en phase avec la conception que nous avons du dialogue social, il n'en reste pas moins que la plus grande action de notre syndicat en direction de ses adhérents se joue sur le terrain du paritarisme de négociation. Réformiste et progressiste, il a su se montrer force de proposition et est à l'origine de nombreuses avancées concernant notre métier, avancées qui bénéficient ou bénéficieront à chacun d'entre nous. Ce paritarisme de négociation joue un rôle essentiel dans l'évolution potentielle de notre profession, tant sur le terrain de nos carrières que de nos missions ou conditions de travail. Est-il nécessaire de rappeler que c'est grâce au paritarisme de négociation que notre référentiel métier de l'an 2000 a vu le jour sous l'impulsion forte du SNPDEN-UNSA? Aurait-on déjà oublié les avancées en

termes de carrière obtenues grâce à la négociation menée par le SNPDEN-UNSA sur le PPCR ouverture pour les personnels de direction à l'échelon spécial HEB3 (gain de 95 points d'indice, soit plus de 445 € bruts de plus sur la fiche de paie des collègues en fin de carrière, assurance d'avoir une carrière complète sur deux classes).

Le paritarisme de négociation est parfois laborieux, demande du temps (on ne négocie pas un protocole d'accord en une semaine et ce temps de réflexion et de va-et-vient entre l'Administration et les organisations syndicales est absolument indispensable aux deux parties pour construire un consensus) et non, le paritarisme de négociation n'est pas une gesticulation bruyante à la limite du tapage. Comme le dit Philippe Vincent, « la négociation, c'est d'abord et par principe en confiance » tout en ajoutant « puis l'action si nécessaire ».

Certains collègues renoncent aujourd'hui à adhérer à une organisation syndicale expliquant que « le syndicat ne fait rien pour eux ». Mais en quoi la non syndicalisation permettrait-elle de meilleures avancées? Est-il envisageable, pour notre corps profondément loyal, que chaque personnel de direction se présente, individuellement, devant sa hiérarchie pour demander de meilleures conditions de travail, une rémunération à la hauteur de son investissement professionnel ou l'ouverture d'un compte épargne temps? Oserions-nous, individuellement, le faire? Serions-nous ainsi plus audibles? Ferions-nous avancer la situation de tous les personnels de direction ou ne nous inquiéterions-nous égoïstement que de la nôtre? Et quelle légitimité aurait la parole d'un collègue par rapport à celle d'un autre?

Et face à certains responsables hiérarchiques dont l'autoritarisme peut confiner parfois à des tentatives d'intimidation ou de chantage à peine voilées, comme on l'observe de plus en plus dans certains territoires, quelle protection solliciter, si ce n'est celle de l'accompagnement (ou défense?) syndical?

Nous pensons et croyons que seule l'action collective, issue de la voie démocratique, organisée au travers des mandats que vous nous confiez, peut conduire à obtenir des résultats dans l'intérêt de toute la profession. Néanmoins, un syndicat ne peut fonctionner et sa voix ne peut porter que s'il y a des syndiqués! Qui représenterions-nous sans adhérent? Jamais personne d'autre que nous, individuellement? Adhérer au SNPDEN-UNSA, c'est bénéficier de conseils et d'accompagnement à titre per-

sonnel dans la gestion de sa carrière mais cela ne saurait se limiter à un paritarisme de gestion qui, par ailleurs, n'existe pas. Adhérer au SNPDEN-UNSA c'est aussi participer à un projet plus global et contribuer à l'évolution de son métier.

Le SNPDEN-UNSA n'a jamais pratiqué le paritarisme de figuration ou de soumission: il a toujours su dire et faire entendre, par exemple en GNPDP, les difficultés du métier et les demandes de la profession au Ministère (tout en maintenant un dialogue par ailleurs quasi exclusif avec ce dernier). Le paritarisme que nous prônons est celui de la négociation, et il a déjà fait ses preuves.

Alors, oui, les règles du jeu changent concernant les opérations de mutations et d'avancement des personnels de direction, et le SNPDEN-UNSA n'a jamais soutenu mais dénonce cette transformation qui se proclame moderne mais qui ne l'est en rien. Les opérations qui régissent notre corps n'étant pas barémé, un contrôle de la part des commissaires paritaires limitait les dérives. Nous avons pointé du doigt le risque posé par un système dans lequel nos carrières seraient entre les mains d'un seul décideur. Mais cela n'empêchera pas le SNPDEN-UNSA de continuer encore et toujours son travail de fond dans l'intérêt de tous et de chacun, et d'entrer aujourd'hui dans une nouvelle phase de négociation avec le Ministère avec un projet ambitieux: poursuivre la défense des collègues qui nous désigneront pour le faire, élaborer un nouveau protocole, 20 ans après celui de l'an 2000, pour redéfinir nos missions, le fonctionnement global des EPLE, nos conditions de travail, notre périmètre d'action et nos carrières. Cette négociation sera exigeante et votre soutien nous est, plus que jamais, nécessaire. Ce sont vos propositions qui seront le terreau de ce nouvel accord, ce sont vos ambitions que les représentants du SNPDEN-UNSA porteront au plus haut niveau!

Il est encore temps d'adhérer ou de renouveler votre adhésion! Gageons que la force positive et collective du SNPDEN-UNSA saura proposer et emporter un nouvel accord à la hauteur de notre investissement pour le service public d'éducation et faire ainsi la démonstration que, si le paritarisme a subi de graves attaques, la négociation paritaire reste notre meilleur atout pour nous faire entendre. □

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/CPAF1832065L/jo/texte>  
Groupe National des Personnels de Direction

Les modalités de réunion, de concertation ou même de représentation des organisations syndicales peuvent changer.

# Programme de formations du SNPDEN-UNSA

Depuis longtemps, Le SNPDEN-UNSA a le souci du renouvellement de ses cadres et de la transmission de ses compétences. Il s'emploie à anticiper le passage de relais en matière de responsabilités syndicales.

Ainsi il a renforcé les dispositifs de formation et la mise en place d'outils faciles d'accès pour tous, pour faire émerger de nouvelles candidatures et pour préparer à la prise de responsabilités.

Construit en 3 axes, La commission vie syndicale, propose chaque année et planifie depuis 2015 de façon systématique, après dialogue avec les SA, un plan de formations variées.

## 1. DES FORMATIONS SYNDICALES

- Formations destinées aux adhérents (histoire du syndicat, fonctionnement, engagement syndical...) pour renforcer la culture syndicale, répondre aux besoins, rappeler nos

valeurs et de l'histoire constitutives de notre identité, de nos idées et de notre force.

- Accompagnement des académies pour s'adapter aux besoins spécifiques et susciter l'engagement syndical, en proposant des formations adaptées et délocalisées avec une équipe de formateurs à l'écoute des besoins exprimés qui se déplacent dans les académies.
- Média training pour mieux appréhender les techniques de communication notamment avec les médias et négociation
- Groupe de Travail Communication

## 2. FORMATIONS DES COMMISSAIRES PARITAIRES

## 3. FORMATIONS PROFESSIONNELLES

- Formations de la cellule juridique
- Partenariat avec France Gravelle, professeure à l'université du Québec à Montréal (UQAM)

Nous vous présentons ici un tableau qui fait le bilan des formations proposées pour l'année écoulée, et une projection sur ce qui est prévue pour l'année 2019-2020.

Cette année le SNPDEN innove puisque nous lançons désormais des formations en ligne. Sur des problématiques professionnelles (gestion des personnels en difficulté, risques psychosociaux, etc.), deux chercheuses québécoises proposent aux adhérents des temps d'échange sur des questions qu'elles ont travaillées avec des chefs d'établissement de différents systèmes éducatifs. Les adhérents seront régulièrement informés des jours et heures de formation en ligne, ainsi que des thématiques proposées.

## 1. BILAN DES FORMATIONS POUR L'ANNÉE 2018-2019

BILAN DE FORMATIONS PROPOSÉES POUR L'ANNÉE 2018/2019						
CIBLE	TYPE DE FORMATION	DURÉE EN JOURS	NOMBRE	LIEUX	DATES OU PÉRIODES PRÉVUES	NOMBRE DE FORMATEURS
FORMATION SYNDICALE - AXE 1						
SA +SD	<b>Grandes étapes de notre vie syndicale &amp; négociation syndicale</b> C. Petitot, P. Falconnier, F. Delannoy	1	31	Paris	06/11/2018	3
Chargés de com	<b>Formation des chargés de communication en académie</b> F. Delannoy, B Bobkiewicz	1		Paris	15/10/2018	2
SA	<b>Média training avec SE-UNSA</b>	1	17	Paris	12/3/2019	2
ESN	<b>Média training avec SE-UNSA</b>	2	7	Paris	19 et 20/3/2019	2
CSA & académies	<b>L'ADN du SNPDEN, la posture syndicale, l'accompagnement des personnels en difficulté.</b> <b>Déplacements en académie</b> C. Petitot, P. Falconnier <b>Demandes : Lyon, Nice, Strasbourg</b>	1 ou 0.5 j	Nice : 10 Lyon : 30	En académie	Nice : 6/3/2019 Lyon : 2/5/2019 Strasbourg : 15/05/2019	1 ou 2

FORMATION DES COMMISSAIRES PARITAIRES - AXE 2						
CP	<b>Rôle des commissaires paritaires nationaux et des coordonnateurs de CAPA</b> L. Colin	1		Paris	23/1/2019	2
FORMATION JURIDIQUE - AXE 3						
Adhérents	<b>Stages de formation juridique</b> / sensibilisation B. Vieilledent	2 j	21	Paris	14 & 15/11/18	2
Adhérents niveau 2	<b>Stages de formation juridique</b> / approfondissement B. Vieilledent	2 j	29	Paris	23 & 24/01/2019	1
SNPDEN-UNSA – COMMISSION VIE SYNDICALE						

## 2. PROGRAMME DES FORMATIONS POUR L'ANNÉE 2019-2020

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES FORMATIONS PROPOSÉES POUR L'ANNÉE 2019/2020					
CIBLE	THEMES ET INTERVENANTS	DURÉE EN JOURS	LIEUX	DATES OU PÉRIODES PRÉVUES	NOMBRE DE PLACES
FORMATION SYNDICALE AXE 1					
SA +SD	<b>Grandes étapes de notre vie syndicale &amp; négociation syndicale</b> C. Petitot, F. Delannoy, M. Vidaud, A. Eberlé	1	Paris	19/11/2019	30
Chargés de com	<b>Formation des chargés de communication en académie</b> F. Delannoy, B Bobkiewicz	1	Paris	9/10/2019	30
SA	<b>Média training avec SE-UNSA</b>	1	Paris	10/03/2019	10/15
CSA & académies	<b>Renforcer sa culture syndicale &amp; accéder aux responsabilités</b> Déplacements en académie C. Petitot, M. Vidaud, A. Eberlé	1 ou 0.5 j	En académie	Sur demande	30
CP	<b>Rôle des commissaires paritaires nationaux et des coordos de CAPA</b> L. Colin	1	Paris	18/10/2019	
Adhérents	<b>Stages de formation juridique</b> / sensibilisation Cellule juridique	2 j	Paris	2 & 3/10/2019 ou 7 & 8/11/2019	40
Adhérents niveau 2	<b>Stages de formation juridique</b> / approfondissement Cellule juridique	2 j	Paris	21 & 22 janvier 2020	40
Adhérents	<b>3 webinaires avec 2 chercheuses canadiennes</b>  <b>Thème général</b> : Gestion de l'éducation à l'ère du XXI <sup>e</sup> siècle : les stratégies de gestion efficaces. <b>Thème 1</b> : Gestion de l'éducation : la gestion des personnels en difficulté <b>Thème 2</b> : Gestion de l'éducation : entre souffrance et passion <b>Thème 3</b> : Une gestion équilibrée en contexte de diversité : stratégies pour les chefs d'établissement	1 h (30 min de présentation et 30 min d'échanges) 15h-16h ou 16h-17h	FOAD	Novembre Janvier Mars	20/25 par session
SNPDEN-UNSA – COMMISSION VIE SYNDICALE					



**Rappel des modalités financières:** comme demandé en CVS, les frais de déplacement et hébergement étant pris en charge par chaque académie, **toute inscription et candidature doivent être faites, ou passer, par le SA qui les valide.**

Pour les formations juridiques, inscription directe en ligne sur le site. Les frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge du stagiaire, sauf dans certaines académies qui contribuent aux frais car elles font le choix d'envoyer des collègues se former pour former ensuite dans leur académie (cf. principe de formation de formateurs).

Pour les stages délocalisés, les frais de déplacement et d'hébergement des intervenants sont également pris en charge par chaque académie demandeuse.



# Chronique juridique

## Qui paye les excès de vitesse ?

*Un personnel d'un lycée a utilisé un véhicule de son établissement pour se rendre à une réunion institutionnelle et a, hélas, commis une infraction au Code de la route (un excès de vitesse inférieur à 20 km/h). L'EPLE a par la suite reçu un avis de contravention, accompagné d'un formulaire de requête en exonération. Le chef d'établissement a immédiatement consulté son agenda pour identifier « le coupable ».*

*Ouf! ce n'est pas lui mais le proviseur adjoint. Le collègue fautif a reconnu les faits, s'est vu remettre par son chef l'avis de contravention et s'est immédiatement acquitté du montant de l'amende forfaitaire de 68 euros, ramenée à 45 euros car payée dans les 15 jours à compter de la date de l'avis de contravention.*

Jusqu'à là tout va bien, et notre proviseur adjoint, désolé bien entendu d'avoir commis cette infraction, s'est allégé de quelques euros pour la bonne cause et s'est juré de respecter désormais les limitations de vitesse.

Des vacances bien méritées arrivent à point nommé et l'établissement est plongé pour quelques semaines dans une douce torpeur.

Toujours est-il que notre chef se rendant au lycée le 21 août, soit quelques jours avant la rentrée, pour se préparer psychologiquement, ouvre le courrier arrivé pendant la trêve estivale. Et, ô surprise, le lycée en question a reçu en date du 3 août 2019, un autre avis de contravention pour... non-dénonciation de conducteur concernant notre excès de vitesse initial, non-transmission de l'identité et de l'adresse du conducteur par le responsable légal de la personne morale détenant le véhicule. Infraction pré-

vue par les articles L. 121-6 alinéa 1, L. 130-9 alinéa 1 et 3 du Code de la route, et réprimée par l'article L. 121-6 alinéa 2 du même code.

Le montant de l'amende forfaitaire n'est que de... 675 euros!

Si vous payez dans les 15 jours à compter du 3 août 2019, le montant de l'amende est ramené à 450 euros. Si vous ne payez pas ou ne contestez pas dans les 45 jours à compter du 3 août, le montant de votre amende est majoré (art. 529-2 du Code de procédure pénale), vous aurez à vous acquitter de la modique somme de 1 875 euros.

Le chef d'établissement a immédiatement vérifié s'il était éligible pour l'année 2019/2020 à la part variable de l'IF2R!

Notre collègue a alors appelé le 08 11 87 18 71 (numéro de téléphone indiqué sur l'avis de contravention) pour



Jacques BACQUET  
Coordonateur  
de la cellule juridique

demander quelques explications et faire part de sa bonne foi ainsi que celle du proviseur adjoint.

Il lui a été répondu qu'il n'avait certainement pas lu avec attention les informations inscrites sur le premier avis de contravention et qu'il méconnaissait les dispositions de l'article 34 de la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle qui a créé l'article L. 121-6 du Code pénal.

La nouvelle infraction inscrite dans cet article conduit à faire peser sur le responsable légal de la personne morale l'obligation de désigner le conducteur lors de la commission d'infractions routières relevées par contrôle automatique. Les services de l'ANTAI (agence nationale de traitement automatisé des infractions) ont conseillé au proviseur d'adresser dans les plus brefs délais une requête en exonération à l'Officier du ministère public près du Tribunal de Police.

Ce fût donc... le premier courrier administratif de la saison 2019-2020 et nous attendons l'issue de ce dossier, que nous espérons favorable à l'EPL en question.

## L'ARTICLE L. 121-6 DU CODE DE LA ROUTE

Le responsable légal a donc désormais l'obligation de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction.

L'article 34 de la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a créé à l'article L. 121-6 du Code de la route une nouvelle infraction, la non-transmission de l'identité et de l'adresse du conducteur par le responsable légal de la personne morale détenant le véhicule, infraction routière constatée par un appareil de contrôle automatique homologué, qui conduit à faire peser sur le responsable légal de la personne morale l'obligation de désigner le conducteur lors de la commission d'infractions routières relevées par contrôle automatique.

La directrice des affaires criminelles et des grâces a rédigé le 29 janvier 2019 une circulaire (adressée aux procureurs et présidents de tribunaux) pour faire le point sur cette nouvelle infraction, afin d'en préciser aujourd'hui le régime procédural et les orientations de politique pénale, au regard notamment de la jurisprudence récente de la Chambre criminelle de la Cour de cassation.

Nous pouvons retrouver, sur Légifrance, la circulaire CRIM/2019-01/E1-

29.01.2019 relative à l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction.

Nous n'avons hélas pas trouvé trace d'une circulaire interministérielle sur le sujet, si ce n'est l'instruction 11-021-MO du 19 décembre 2011, mais elle nous a sans doute échappé...

## QUEL EST LE CONTENU DE LA CIRCULAIRE CRIM/2019-01/ E1-29.01.2019 ?

L'article L. 121-6 du Code de la route est issu d'une recommandation du comité interministériel de la sécurité routière du 2 octobre 2015 à la suite du constat d'une rupture d'égalité dans la sanction des infractions aux règles de sécurité routière.

En effet, faute de désignation, le conducteur fautif, au volant d'un véhicule mis à sa disposition par son employeur, était rarement sanctionné par le paiement d'une amende et le retrait de points sur son permis de conduire.

Depuis l'entrée en vigueur de cette infraction, le taux de désignation des conducteurs serait passé de 26 % en 2016 à 83 % en 2017.

En même temps, le nombre d'infractions commises par les véhicules immatriculés au nom d'une personne morale aurait baissé de 9,4 %.

La Cour de cassation a validé cette nouvelle disposition sur la sécurité routière,

considérant que les nombreuses questions prioritaires de constitutionnalité posées au cours de l'année 2018 ne présentaient pas un caractère suffisamment sérieux pour justifier leur transmission au Conseil constitutionnel.

La haute juridiction a en effet estimé que le dispositif de l'article L. 121-6 du Code de la route « assure un juste équilibre entre les nécessités de lutte contre l'insécurité routière et le droit de ne pas s'auto-incriminer, ne méconnaît pas les droits de la défense et ne porte aucune atteinte au principe d'égalité entre les justiciables » (Arrêt n° 49 du 7 février 2018 (17-90.023) - Cour de cassation - Chambre criminelle) dans la mesure où « la protection de l'ensemble des usagers de la route impose que ne soit pas assurée l'impunité d'un conducteur dont le comportement dangereux est avéré » (Arrêt n° 831 du 4 avril 2018 (18-90.001) - Cour de cassation - Chambre criminelle) et que le législateur a pris soin de ne pas mettre « à la charge du représentant légal de la personne morale une mission relevant d'un service de police dans la mesure où il doit seulement communiquer un renseignement relatif à la gestion de l'entreprise et non pas procéder à une enquête » (Arrêt n° 1807 du 27 juin 2018 (18-90.013) - Cour de cassation - Chambre criminelle).

L'application de cette disposition législative ayant généré un important contentieux, le défenseur des droits de l'Homme a été amené à émettre une recommandation à ce sujet dans une décision n° 2017-328 du 15 novembre 2017.

Il est donc apparu nécessaire au ministère de la Justice de préciser dans une circulaire, au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, le régime procédural et les orientations de politique pénale.

## SUR L'INFRACTION DE NON-DÉSIGNATION DE CONDUCTEUR

L'article L. 121-6 du Code de la route, créé par la loi du 18 novembre 2016, dispose que, « lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne



morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Le fait de contrevenir au présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. » Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Cette obligation de désignation, dont les modalités sont précisées aux articles A. 121-6-1 et suivants du Code de la route, s'applique quelle que soit la forme juridique de la personne morale (Arrêt n° 2919 du 11 décembre 2018 (18-82.820) - Cour de cassation - Chambre criminelle).

- au port d'une ceinture de sécurité,
- à l'usage du téléphone tenu en main,
- à l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules,
- à la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence,
- au respect des distances de sécurité entre les véhicules,
- au franchissement et au chevauchement des lignes continues,
- au sens de circulation,
- aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules,
- aux vitesses maximales autorisées,
- aux règles de dépassement,
- à l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteur,
- au port d'un casque homologué pour les usagers de deux roues.

Il convient de noter que si la responsabilité de l'État en tant que personne morale ne peut être recherchée, une circulaire du Premier ministre en date du 10 mai 2017 est venue préciser qu'il ne serait pas envisageable que les services de l'État soient exonérés de l'obligation de désignation du conducteur. L'amende prévue par l'article L. 121-6



du Code de la route s'ajoute à celle prévue pour l'infraction initiale dont le représentant légal de la personne morale est péuniairement redevable, en application de l'article L. 121-3 du Code de la route.

***L'élément matériel de cette infraction est constitué dès lors que le représentant légal de la personne morale titulaire du certificat d'immatriculation n'a pas désigné le conducteur du véhicule dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention adressé par le centre national de traitement automatisé des infractions routières.***

#### QUELLES SONT LES SITUATIONS DE CONSTATATION DE L'INFRACTION ?

Le représentant légal de la personne morale reçoit un avis de contravention pour une infraction relevée dans le cadre d'un contrôle automatisé, sans que ne puisse être établi un vol, une usurpation de plaque d'immatriculation ou tout autre événement de force majeure.

- Si le représentant légal a lui-même commis l'infraction: il doit se désigner en tant que conducteur dans le délai de 45 jours. Il recevra ensuite un nouvel avis de contravention qui lui sera personnellement adressé pour le paiement de l'amende et le retrait des points.
- Si l'infraction a été commise par un tiers: il doit désigner cette personne

dans le délai de 45 jours. La personne désignée recevra ensuite un nouvel avis de contravention et pourra alors régler l'amende et un retrait de points sera opéré sur son permis de conduire.

- S'il ne désigne pas la personne qui a commis l'infraction: étant péuniairement redevable de la contravention initiale, il doit régler cette amende sur ses deniers personnels sans subir de retraits de points. En outre, l'infraction de non-désignation étant caractérisée, il recevra un avis de contravention pour non-désignation de conducteur.

Le délai de 45 jours est calculé à partir de la date de l'envoi de l'avis de contravention initial. La charge de la preuve de cet envoi pèse sur le ministère public. L'expiration de ce délai ou le paiement direct de l'amende initiale par le représentant légal déclenche la procédure de constatation de l'infraction de non-désignation.

L'infraction de non-désignation du conducteur est donc caractérisée lorsque, dans le délai imparti, le responsable légal ne répond pas ou s'acquitte du paiement sans désigner le conducteur fautif. En l'absence de toute réponse, une amende forfaitaire majorée sera émise pour l'infraction initiale. Les deux dossiers d'infractions feront l'objet d'un traitement indépendant, l'un de la compétence de l'Officier du ministère public (OMP) du centre national de traitement, alors que la non-désignation sera de la compétence de l'OMP du siège social.

## LA CONTESTATION DES AVIS DE CONTRAVENTION

Les modalités de contestation des avis de contravention et des avis d'amendes forfaitaires majorées des articles 529-10 et 530 du Code de procédure pénale s'opèrent au moyen d'une requête en exonération ou d'une réclamation avec, éventuellement, acquittement d'une consignation préalable.

À la différence des contestations relatives à l'avis de contravention initial, dont la recevabilité formelle est d'abord examinée par l'OMP du CNT situé à Rennes, avant d'être transmises à l'OMP du domicile du contrevenant, l'examen des contestations relatives à l'avis de contravention pour non-désignation est de la compétence de l'OMP du lieu des faits, c'est-à-dire du siège social de la personne morale titulaire du certificat d'immatriculation.

À réception de la contestation de l'avis de contravention de non-désignation, l'OMP du lieu peut classer sans suite ou exercer des poursuites.

## QUELLES SONT LES ORIENTATIONS DE POLITIQUE PÉNALE EN MATIÈRE DE NON-DÉSIGNATION DE CONDUCTEUR ?

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'article L. 121-6 du Code de la route instaurant l'infraction de non-dénonciation du conducteur, la multiplication des procédures de contestation des amendes nouvelles qui s'en sont suivies a permis de mettre en évidence les lacunes de ce texte. Parmi elles, l'imputation de cette infraction aux personnes morales faisait débat. La Cour de cassation a finalement levé le doute.

## LA POSSIBILITÉ D'ENGAGER LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE LA PERSONNE MORALE

La nouvelle réglementation a soulevé une interrogation sur les responsabilités respectives du représentant légal, qui est légalement tenu de déclarer l'identité du conducteur d'un véhicule de la société ayant commis une infraction routière, et de la personne morale, titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule.

Aux termes de l'article L. 121-6 du Code de la route, l'avis de contravention relatif à l'infraction au Code de la route est adressé au représentant de la personne morale. Le législateur fait donc peser sur le représentant légal l'obligation de désigner le conducteur du véhicule de la société.

## CETTE RESPONSABILITÉ DU REPRÉSENTANT LÉGAL EXCLUT-ELLE POUR AUTANT LA RESPONSABILITÉ DE LA PERSONNE MORALE ?

La rédaction de ce texte laissait à penser que seul le représentant légal pouvait dans ces conditions être poursuivi en cas de non-désignation du conducteur, auteur de l'infraction. Mais cette interprétation laissait malgré tout planer un doute sur les responsabilités respectives du représentant légal et de la personne morale.

La Cour de Cassation s'est donc prononcée sur cette question de responsabilité pénale de la personne morale en jugeant que les poursuites engagées à l'encontre du représentant légal n'exonèrent pas pour autant la personne morale de sa responsabilité pénale.

La loi pénale étant d'interprétation stricte, ***l'infraction de non-dénonciation du conducteur devait, en principe, n'être poursuivie qu'à l'encontre du représentant de la personne morale, seul tenu de l'obligation imposée par l'article L. 121-6.***

Cependant dans la pratique, les avis d'amende forfaitaire, d'amende forfaitaire majorée, voire les actes de poursuites, étaient libellés et dirigés contre la personne morale elle-même.

***Le fait que l'avis de contravention pour non-désignation soit adressé à la personne morale, et non à son représentant légal, révèle la volonté d'engager la responsabilité pénale de la personne morale qui n'est pas exclusive de celle du représentant légal.***

Dans un arrêt en date du 11 décembre 2018, confirmé par deux arrêts de janvier 2019, la Chambre criminelle de la Cour de cassation fait application de l'article L. 121-2 du Code pénal, selon lequel les personnes morales sont responsables pénalement des infractions

commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants, et juge que les poursuites engagées à l'encontre du représentant légal pour non-désignation du conducteur n'exonèrent pas pour autant la personne morale de sa responsabilité pénale (Cass. Crim. 11-12-2018 N° 18-82.628 FS-PB).

### • ***Cour de cassation, Chambre criminelle, Arrêt n° 2915 du 11 décembre 2018, Pourvoi n° 18-82.628***

« Vu l'article L. 121-6 du Code de la route, ensemble l'article 121-2 du Code pénal; Attendu que le premier de ces textes, sur le fondement duquel le représentant légal d'une personne morale peut être poursuivi pour n'avoir pas satisfait, dans le délai qu'il prévoit, à l'obligation de communiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui, lors de la commission d'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 du Code de la route, conduisait le véhicule détenu par cette personne morale, n'exclut pas qu'en application du second, la responsabilité pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant; [...] Attendu que, pour renvoyer la société O... des fins de la poursuite, le tribunal énonce que les faits ne peuvent être imputés à la personne morale mais à son représentant légal; Mais attendu qu'en statuant ainsi, le tribunal de police a méconnu les textes susvisés et le principe précédemment rappelé; D'où il suit que la cassation est encourue [...] ».

### • ***Cour de cassation, Chambre criminelle, Arrêt n° 3434 du 15 janvier 2019, Pourvoi n° 18-82.423***

« Vu ledit article L. 121-6, ensemble l'article 121-2 du Code pénal; Attendu que le premier de ces textes, sur le fondement duquel le représentant légal d'une personne morale peut être poursuivi pour n'avoir pas satisfait, dans le délai qu'il prévoit, à l'obligation de communiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui, lors de la commission d'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 du Code de la route, conduisait le véhicule détenu par cette personne morale, n'exclut pas qu'en application du second, la responsabilité



pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant ;

[...] Attendu que, pour relaxer la prévenue, le jugement retient que les faits ne peuvent être imputés à la personne morale mais à son représentant légal ;

Mais attendu qu'en statuant ainsi, le tribunal de police a méconnu le sens et la portée des textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé [...] ».

• **Cour de cassation, Chambre criminelle, Arrêt n° 3583 du 22 janvier 2019, Pourvoi n° 18-81.317**

« Vu l'article 593 du code de procédure pénale, ensemble l'article L.121-6 du code de la route ; [...] Attendu que selon le second de ces textes, lorsqu'un excès de vitesse, constaté par un appareil de contrôle automatique, a été commis avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de celle-ci doit indiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure ; qu'en cas de constatation de l'infraction de non-communication de l'identité et de l'adresse du conducteur, les poursuites peuvent être engagées tant contre la personne morale que contre son représentant [...] »

Dans les arrêts précités, la Chambre criminelle de la Cour de cassation fait application de l'article L. 121- 2 du Code Pénal, selon lequel les personnes morales, sont responsables pénalement, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

En conséquence, la Cour de cassation juge que la responsabilité pénale de la personne morale peut être recherchée pour cette infraction, commise pour son compte par son représentant légal.

Ainsi, les dispositions de l'article L. 121- 2 du Code pénal continuent à s'appliquer même pour les infractions dont la responsabilité pénale du représentant légal est expressément prévue par un texte particulier.



La Chambre criminelle de la Cour de cassation ne fait que confirmer la possibilité de cumul des poursuites pénales déjà prévue par le Code pénal. Cette question de cumul des poursuites est, en effet, abordée à l'article 121-2 alinéa 3 du Code pénal qui précise que « la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques, auteurs ou complices des faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 ».

## CONCLUSION

Certes nul n'est censé ignorer la loi. Cette maxime qui signifie que ce qui est su doit l'être de chacun, tandis que ce qui régit s'adresse à tous, est à la fois vrai et faux.

Vrai, parce que chacun ne peut invoquer l'ignorance de la loi pour échapper à ses devoirs, et que la loi vise chacun d'entre nous.

Faux, parce que la présomption de connaissance de la loi est en réalité une fiction, tandis que la loi, à l'occasion de son parcours, ne s'applique pas à tous (dispositions conventionnelles, européennes, transitoires, droits acquis, interdiction d'arrêts de règlement, arrêts de principe, revirements de jurisprudence, etc., compliquent le travail du législateur, du juge, du justiciable et accessoirement du chef d'établissement...).

Les chefs d'établissement sont les couteaux suisses de l'Éducation nationale, rien ne doit échapper à leur vigilance légendaire, ils doivent tout savoir sur tout ! Ce cas d'espèce est le reflet une fois de plus des errements de notre administration quant à l'information et aux formations juridiques proposées dans de nombreuses académies aux personnels de direction.

C'est pourquoi, pour pallier ces insuffisances, le SNPDEN a dû s'investir depuis quelques années dans l'organisation de formations juridiques à l'attention de ses adhérents.

Par ailleurs, notre chef d'établissement, proviseur d'un lycée polyvalent qui accueille 1300 élèves, dispose pour le service gestion d'1 personnel contractuel (35 heures) qui assure la fonction d'adjoint gestionnaire (contrat jusqu'au 30 juin... il n'y a pas de petites économies...) et d'une secrétaire de catégorie C.

Il a alerté à maintes reprises les autorités académiques sur l'insuffisance en personnel mais bien entendu ces courriers sont restés sans réponse !

Quand est-il de l'obligation des autorités hiérarchiques de répondre à nos questions et sollicitations ?

Nous ne le faisons pas par plaisir ou parce que nous nous ennuyons dans nos établissements !

Même s'il n'y a pas d'obligations légales de réponse, le silence de l'Administration s'apparente à une forme de mépris à l'égard de personnels qu'elle ne cesse d'encenser pour les besoins de la communication !

Pour prendre le temps de tout lire dans les moindres coins et recoins circulaires, notes de services... et... avis de conventions ; pour réaliser avec sérénité et efficacité l'ensemble des missions qui nous sont confiées les femmes et hommes orchestres que nous sommes, avons un besoin indispensable de collaborateurs et de collaboratrices en nombre suffisant.

Mais ça c'est une autre histoire ! □